Advanced Education and Training

Annual Report
2005 - 2006

Manitoba

MINISTER OF ADVANCED EDUCATION AND TRAINING

Room 156
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba R3C 0V8
CANADA

His Honour the Honourable John Harvard, P.C., O.M.
Lieutenant-Governor of Manitoba
Room 235 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Your Honour:

I have the privilege of presenting for the information of Your Honour the Annual Report of the Department of Advanced Education and Training for the fiscal year ending March 31, 2006.

Respectfully submitted,

Diane McGifford

Honourable Diane McGifford

2007-04558/

Manitoba

Deputy Minister of Advanced Education and Training

Room 162
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba R3C 0V8
CANADA

Honourable Diane McGifford
Minister of Advanced Education and Training
Room 162 Legislative Building
Winnipeg MB R3C0V8

Dear Minister,

I am pleased to present the Annual Report of Manitoba Advanced Education and Training (MAET) for the period April 1, 2005 to March 31, 2006.

The past year has been one of both challenge and achievement with significant national attention focused on post-secondary education and training. The Department has worked with our partners and stakeholders to support relevant, high quality programs and services to meet the needs of learners, job seekers, workers and employers in Manitoba.

We have provided support for colleges and universities through multi-year funding, capital and operating grants, student loans and bursaries. In 2005, there were 11,130 graduates from colleges and universities; the majority of them will now contribute their skills and abilities to the Manitoba workforce.

There were significant improvements to the Manitoba Student Aid program in 2005. More money was made available to students by increasing loan limits from $275 to $350 per week. Funding for computers and computer related items was automatically considered in the assessment process, which also made more money available to students. As well, the amount of funding expected from parental contributions was reduced; as a result, more students qualified for financial assistance and others qualified for a higher level of assistance. The funding for the Manitoba Bursary loan remission program was also enhanced so that increased loan assistance was offset by loan remission grants and student debt levels were kept manageable.

In partnership with the Canada Millennium Scholarship Foundation, the Millennium Adult Learner Bursary was introduced in 2005 to provide bursaries to graduates of Manitoba's adult learning centres for up to four years of post-secondary education. As well, the funding for the Graduate Scholarships was doubled to increase support for research-based graduate studies. The federal government introduced two new programs in 2005 which are administered by Manitoba Student Aid: the Canada Access Grant for Students from Low-Income families provides 50% of first year tuition to low-income students; and the Canada Access Grant for Students with Permanent Disabilities provides up to $2,000 per year for qualifying students.

Key strategies initiated or advanced over the past year include the Labour Market Strategy for Immigrants, developed in partnership with Labour and Immigration Manitoba, to improve labour market outcomes for new immigrants. Initiatives referenced in the Aboriginal Education Action Plan have progressed, including Community-based Aboriginal Teacher Education Program (CATEP); Year One University and Year One University Advantage through University College of the North; the Hydro Northern Training Initiative (HNTI); and the Job Referral Service for HNTI clients which will also support hiring for the Floodway expansion project.

Hydro Northern Training Initiative (HNTI); and the Job Referral Service for HNTI clients which will also support hiring for the Floodway expansion project.

Apprenticeship has been strengthened as the need for workers in the skilled trades continues to grow. At the end of 2005/06, there were approximately 5,120 active registered apprentices in the system representing an increase of 6.4% over 2004/05. Links between schools, post-secondary education and apprenticeship have been strengthened through the Technical Vocational Initiative, a partnership between MAET and Education, Citizenship and Youth designed to revitalize vocational education.

Fifteen sector associations have been supported to meet the needs of industry in Manitoba. In 2005/06, provincial sector associations delivered training to over 11,000 new and existing workers.

Our achievements over 2005/06 have been possible because of the knowledge, skills and commitment of department staff. It is through their efforts that we have addressed challenges and taken advantage of opportunities to contribute to the development of highly educated and skilled Manitobans.

Respectfully submitted,

Dwight Botting
Acting Deputy Minister

Table of Contents

TITLE PAGE

Preface

Report Structure 1
Mandate 1
Mission 2
Responsibilities 2
Programming and Services Overview 3
Organization Chart 6

PART A – OPERATING EXPENSES

Administration and Finance

Minister's Salary 9
Executive Support 9
Administration and Finance 9

Support for Universities and Colleges

Council on Post-Secondary Education 11
University Operating Grants 12
Post-Secondary Strategic Initiatives Fund 12
College Grants 12
College Expansion Initiative 12
Access Program 13
Advanced Education and Training Assistance 13
Stevenson Aviation Centre 14

Manitoba Student Aid 15

Training and Continuing Education

Division Administration 22
Policy and Planning Branch 23
Adult Learning and Literacy 27
Hydro Northern Training Initiative 29
Industry Training Partnerships 32
Apprenticeship 36
Employment and Training Services 45
Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement 48

Capital Grants 53

Costs Related to Capital Assets 55

PART B – CAPITAL INVESTMENT

Capital Investment 59

Financial Information

Reconciliation Statement 63
Expenditure Summary 64
Revenue Summary 73
Five Year Expenditure and Staffing Summary 75

Performance Reporting

..... 79

Appendices

Table

Student Aid Program Awards 89

Preface

Report Structure

This Annual Report is organized in accordance with the Department's appropriation structure, as set out in the Main Estimates of Expenditure of the Province of Manitoba for the fiscal year ending March 31, 2006. The report includes information at the main and sub-appropriation levels relating to the Department's objectives and actual results achieved. Financial performance information is provided with expenditure and revenue variance explanations, and a five-year adjusted historical table of staffing and expenditures.

Mandate

Manitoba Advanced Education and Training (MAET) is charged with the responsibility of setting priorities and allocating funds for the government's investment in the Province's post-secondary institutions, skills development, and training initiatives.

The Department works in collaboration with school divisions, colleges, a university college, universities, other provincial/territorial governments, the federal government, and other private and public education and training bodies to deliver a high quality education and training system that meets the needs of all Manitobans.

A component of the Department's mandate relates to labour market matters that includes the delivery of employment benefits, employment support measures and the National Employment Services in Manitoba, under the authority of the Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement. In November 2005, the Department also entered into the Canada-Manitoba Labour Market Partnership Agreement, which is planned for implementation in 2006/07.

In addition to identifying broad educational and skills development goals, the Department is responsible for the overall legislative and regulatory structure governing the education and training system.

The Department is also responsible for providing policy direction on administrative matters of the education and training system under authority of the following Acts of the Consolidated Statutes of Manitoba:

The Adult Learning Centres Act
The Apprenticeship and Trades Qualifications Act
The Brandon University Act
The Colleges Act
Le Collège universitaire de Saint-Boniface Act
The Council on Post-Secondary Education Act
The Education Administration Act
(clause 3(1)(h), as it relates to advanced education and training)
The Department of Labour and Immigration Act
(as it applies to certain training programs)
The Private Vocational Institutions Act
The Student Aid Act
The University College of the North Act
The University of Manitoba Act
The University of Winnipeg Act

Mission

The mission of Manitoba Advanced Education and Training is to provide access to relevant education and training that is of high quality, affordable, accessible, and responsive. An educated citizenry and a skilled and adaptable workforce are considered Manitoba's most important assets in a knowledge-intensive society. All citizens should have the opportunity to develop their individual potential and contribute to the economic, social, and cultural life of Manitoba in a global context.

Manitoba Advanced Education and Training is committed to focusing on five primary goals to achieve its mission. These goals are:

- to improve success rates in all programs and institutions;
- to expand the range of people served;
- to better integrate and support knowledge and skills development within economic and social priorities;
- to build the capacity of institutions and the community to support learning; and
- to build partnerships within and across sectors.

In carrying out its mission, the Department is guided by the following principles:

- Excellence
- Equity
- Openness
- Responsiveness
- Choice and individual responsibility
- Relevance
- Integration
- Accountability

Responsibilities

The primary responsibility of Manitoba Advanced Education and Training is to facilitate the improvement of learning at the post-secondary and skills training levels. Emphasis is placed upon enhancing learner performance, delineating roles and responsibilities across the education and training systems, and facilitating the development and sharing of new knowledge.

The overall responsibilities of the Minister include:

- setting strategic direction for post-secondary education and skills development, and articulating appropriate legislative and regulatory structures;
- setting priorities for, and allocating funds to post-secondary education and to skills development and training initiatives;
- providing leadership to, and working in co-operation with education and training organizations and institutions to bring about education reform;
- providing leadership in labour force development in partnership with Manitoba business and industry and other relevant provincial departments;
- working in co-operation with school divisions, colleges, a university college, universities, and other educational and training institutions and organizations to ensure that all Manitobans have access to high quality education and training; and
- representing the Province in negotiations with the federal and other governments, and participating in meetings related to education and training with a variety of public and private sector organizations.

Programs and Services Overview

For the year ending March 31, 2006, the programs and services of the Department were budgeted under six main appropriations: Administration and Finance, Support for Universities and Colleges, Manitoba Student Aid, Training and Continuing Education, Capital Grants, and Costs Related to Capital Assets.

Manitoba's commitment to advanced education and training includes funding two community colleges and École technique et professionnelle, one university college, three universities and Collège universitaire de Saint-Boniface as well as skills development and training initiatives.

I Corporate Initiatives

In 2005/06, the Department continued to focus on accessibility and affordability to post-secondary education and training. The community-based approach to program delivery, designed to increase learner success and improve retention, supports accessibility. Community-based apprenticeship training provides northern and rural First Nations and Métis apprentices the opportunity to complete the technical component of their apprenticeship in or near their home communities. In 2005/06, three sections of Carpenter apprenticeship training were delivered to 29 apprentices in two communities (Lake Manitoba and Pinaymootang).

The Aboriginal Apprenticeship Program Advisory Committee (AAPAC) is charged with the stewardship of Apprenticeship community-based training programs and initiatives. The AAPAC was appointed, by the Apprenticeship and Trades Qualifications Board in November 2002, to promote training and employment opportunities in the skilled trades for Aboriginal peoples

The University College of the North Act came into force on July 1, 2004. The final governance model will have a learning council and a governing council as defined in the legislation, as well as an elders' council that will function in an advisory capacity. The establishment of the University College of the North has made post-secondary education more accessible and viable by serving northerners closer to home.

In addition to maintaining low university tuition fees, another department highlight was the expansion of Manitoba's first provincially funded graduate scholarship program, which is designed to support research-based graduate studies that will help attract and retain highest quality students from within and outside of Manitoba. As well, the Campus Manitoba program offers over 50 courses through 16 centres so rural Manitobans can take university and college level courses without leaving their communities.

The Technical Vocational Initiative (TVI) was implemented in April 2004 as a three-year joint initiative with Manitoba Education, Citizenship and Youth to revitalize technical vocational education in Manitoba and subsequently address the growing skilled labour shortage. TVI has initiated activities related to each of the Action Pillars, awarded a total of $1,850.0 to 40 schools across Manitoba for equipment upgrades and $250.0 for associated professional learning, awarded $800.0 to 38 demonstration projects throughout Manitoba. TVI is revising twelve vocational programs for currency and relevance, and is developing a standardized program articulation process across different educational levels. In March 2006, TVI held a successful Manitoba Technical Vocational Education Conference.

II Post-Secondary Education

Post-secondary education is a significant priority for the Government of Manitoba, as evidenced by the creation of Advanced Education and Training.

In 2005/06, enrolment at the universities and the Collège was comprised of 29,783 full-time students and 24,088 part-time students.

Community college full-time enrolments for 2005/06 were estimated at 13,481 and part-time enrolments were estimated at 6,963.

For additional information on Post-Secondary Education, please refer to the 2005/06 Annual Report of the Council on Post-Secondary Education.

III Manitoba Student Aid

Manitoba Student Aid provides supplemental financial assistance to those students whose finances limit their educational choices and who might otherwise be unable to obtain a post-secondary education. In 2005/06, approximately $45.7 million was budgeted for this program including: $3.2 million for loans and bursaries; $5.0 million for the Manitoba Scholarship and Bursaries Initiative; $3.7 million for Canada Study Grants; $6.7 million for the Manitoba Bursary Fund; $10.6 million for the Canada Millennium Scholarship Fund; $13.6 million for Tuition Rebate Grants; and $2.9 million for the Medical Student/Resident Financial Assistance Program, which is cost recoverable from the Department of Health. Approximately 14,000 applications for Student Aid will be processed in the 2005/06 program year.

Manitoba Student Aid also administers the Private Vocational Institutions Act and Regulations.

Manitoba Student Aid also manages the Manitoba Student Loan Portfolio, which includes the disbursement and collection of direct-financed loans. Student Aid has contracted with Credit Union Central of Manitoba (CUCM) for the use of their loan administration system to facilitate the provision and collection of programs. The Loan Services Unit also manages the administration of effective debt management programs (ex: Interest Relief, Debt Reduction in Repayment and Revision of Terms). Student Aid continues to manage the portfolio of Manitoba Student loans issued prior to August 1, 2004, including the administration of interest subsidy, provision for loss and risk premium payments. In 2005/06, approximately $6.2 was budgeted for this program, including $4.8 million for Provision for Loss, Interest Subsidy, and previous Risk Premiums with national banks, and $1.4 million for Interest Relief and Debt Reduction Programs.

IV Skills Development and Employment Services

Training and Continuing Education undertakes and administers activities aimed at providing opportunities for people to acquire the skills, knowledge, and experience necessary to meet current and evolving labour market demands in support of economic and social development in Manitoba.

Training and Continuing Education collaborates with learning providers and funding partners to:

- provide access to a continuum of learning and skill development opportunities that lead to employment and continuing education
- enable citizens to find and sustain employment
- assist business and industries by developing a human resource capacity that is productive and competitive
- develop a workforce that is representative of the population

These goals are achieved within Training and Continuing Education through the following areas: Adult Learning and Literacy, the Hydro Northern Training Initiative, Industry Training Partnerships, Apprenticeship, and Employment and Training Services (ETS).

ETS provided access to services through a provincial network of 16 Employment and Training Services Centres. ETS manages funds provided under the Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement. In 2005/06, 9,177 Employment Insurance (EI) clients were assisted in returning to work, which resulted in savings (unpaid benefits) of $33.5 million to the EI Account.

V Sustainable Development

For Manitoba to be economically and socially sustainable, its citizens must be highly educated, trained, and employed. The Department continues to work to ensure that youth and adults are provided with accessible life-long learning and employment opportunities. One of the Department's objectives is to assist Manitobans to prepare for, gain and maintain sustainable employment through direct service and partnerships with community, industry and employer groups, thus contributing to sustainable development in a fundamental way by providing a continuum of education, training, and employment programs and services within provincial social and economic priorities. As part of the Department's commitment to sustainable development, partnerships with industry, business, labour, and government are encouraged to reduce duplication of activity and costs and encourage joint planning, information sharing, and decision making. Efforts continue to increase staff knowledge of the principles and guidelines of sustainable development and how these can continue to be integrated and strengthened within the programs and services of the Department.

A Sustainable Development Co-ordinator provides support, leadership and co-ordination of departmental sustainable development initiatives. An interdepartmental SD Team assists with the co-ordination of sustainable development initiatives. MAET promotes sustainable development principles and guidelines in departmental activities on a continuous basis so that the inclusion of such principles and guidelines becomes an instinctive element in the conduct of departmental activities.

MAET carried out management procedures in line with sustainable development including decision-making, planning, budgeting and procurement processes and attempted to incorporate principles of sustainable development into its policies and programs.

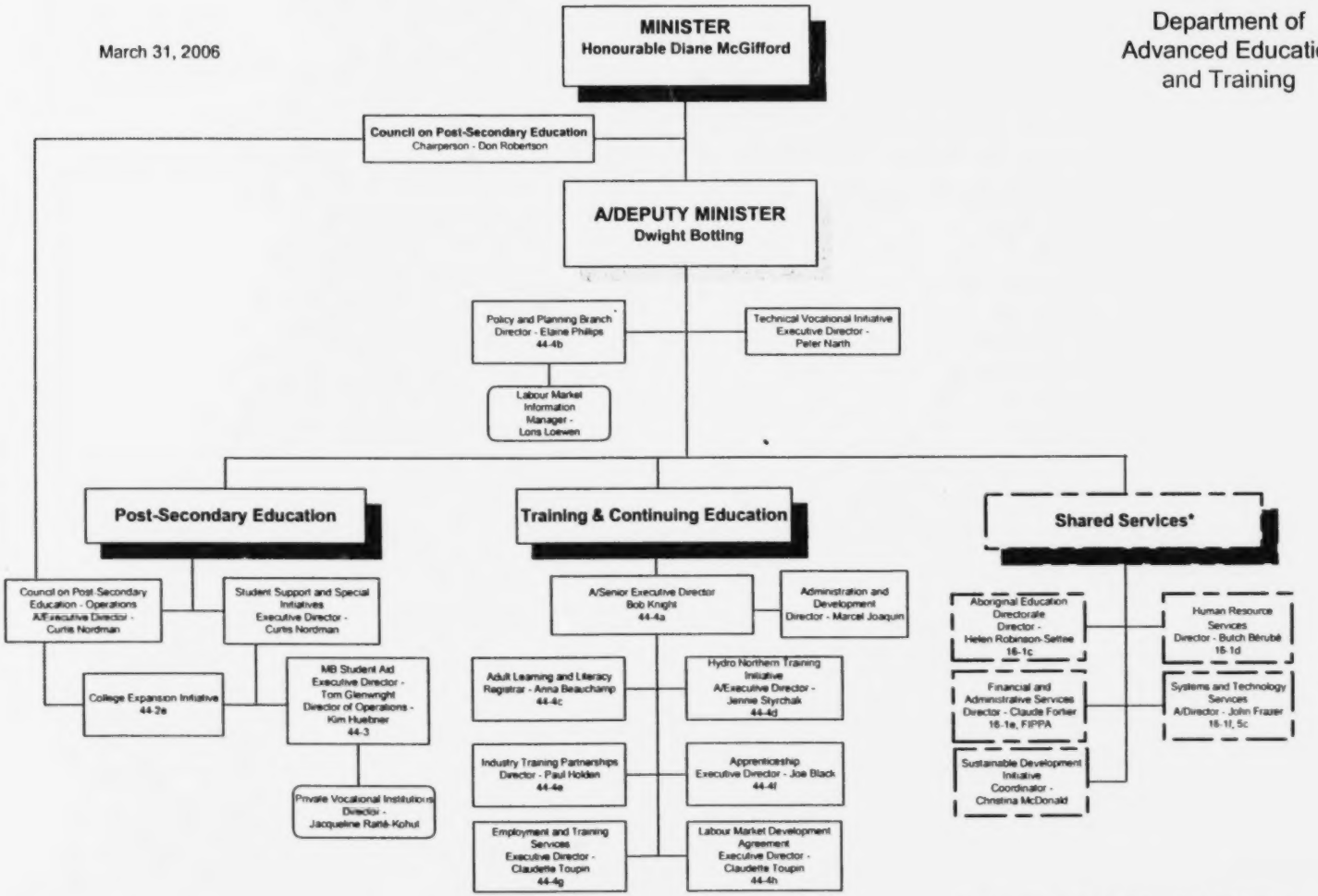
The Department supported and participated in government-wide sustainable development-focused/climate change initiatives such as the Winnipeg Commuter Challenge. MAET staff participated on the interdepartmental SD Team (Education Departments) and in numerous government-wide sustainable development committees/working groups.

In 2005/06, MAET supported the implementation of the Education for Sustainable Development Action Plan. Technical Vocational programming focused on sustainable development integration. MAET, together with Manitoba Education, Citizenship and Youth, Environment Canada, and Learning for a Sustainable Future worked together to establish a Manitoba Education for Sustainable Development Working Group (MESDWG) aimed at building ESD into the activities of the formal (curriculum/programs), non-formal, and informal education, training, and employment sectors in Manitoba.

All branches within MAET implemented sustainable development procurement action plans that included activities that resulted in the reduction of solid waste generation (recycling paper purchases remained stable at 100%; remanufactured toner cartridge purchases increased by 56%) and fossil fuel emissions (ethanol fuel purchases increased from 18% to 32%), and increasing the participation of Aboriginal peoples in providing for goods and services (Aboriginal procurement increased from $666.0 to $5,122.0). The Department implemented waste reduction activities in co-operation with Waste Stream Services. MAET also saw an increase in education and awareness of sustainable development activities among department staff. Specific Division/Branch sustainable development activities are presented within branch reports.

March 31, 2006

Department of Advanced Education and Training



* Provides services to both the Department of Education, Citizenship and Youth and the Department of Advanced Education and Training

PART A – OPERATING EXPENSES

Administration and Finance

The Administration and Finance Division provides for the executive planning and management of departmental policies and programs. Administrative support is provided through the Department of Education, Citizenship and Youth in the areas of human resource services, financial and administrative services, systems and technology services and initiatives related to Aboriginal education and training.

Executive Support

This line provides the additional compensation to which individuals appointed to the Executive Council are entitled.

The Minister's and Deputy Minister's office provide educational leadership to Manitoba's education systems, which ensure the provision of high quality and equitable training and education programs together with support services. In addition, administrative leadership is provided to the departments to ensure the effective, efficient co-ordination of human and financial resources.

1 (a) Minister's Salary

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	29.7	1.00	29.4	0.3	
Total Sub-Appropriation	**29.7**	**1.00**	**29.4**	**0.3**	

1 (b) Executive Support

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	372.0	6.00	417.4	(45.4)	
Other Expenditures	96.1		98.0	(1.9)	
Total Sub-Appropriation	**468.1**	**6.00**	**515.4**	**(47.3)**	

Administration and Finance

Administrative support is provided through the Department of Education, Citizenship and Youth in the areas of human resource services, financial and administrative services, systems and technology services and initiatives related to Aboriginal education and training.

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	257.8		257.8	0.0	
Other Expenditures	67.2		67.2	0.0	
Total Sub-Appropriation	**325.0**	**0.00**	**325.0**	**0.0**	

Support for Universities and Colleges

Council on Post-Secondary Education

The Council on Post-Secondary Education approves new programs and allocates financial resources to the public universities and community colleges of Manitoba. The Council also co-ordinates post-secondary programs and policy development within the system. Specific details of Council activities may be found in its annual report.

As stated in its legislation, the mandate of the Council on Post-Secondary Education is to allocate financial resources to the public universities, community colleges, and to private religious colleges of the Province; to plan and co-ordinate the development of a post-secondary education system that promotes excellence in and accessibility to education; supports the co-ordination and integration of services and facilities; and promotes fiscal responsibility.

In 2005/06, the Council allocated $305.8 million in grants to The University of Manitoba, The University of Winnipeg, Brandon University, Collège universitaire de Saint-Boniface, and the University College of the North, of which $22.8 million was included under Capital Grants. In addition, the Council allocated $4.6 million in grants to the Canadian Mennonite University, Providence College and Seminary, William and Catherine Booth College, and the Steinbach Bible College in support of approximately 1,772 full-time equivalent qualifying students.

In 2005/06, the Council allocated $63.4 million in grants to Red River College, Assiniboine Community College, and the École technique et professionnelle, of which $1.8 million was included under Capital Grants. In addition, the Council provided $0.6 million to the Winnipeg Technical College.

In addition to operating and capital grants, the Council allocated $0.5 million to stimulate change and to reward innovative developments from the System Restructuring Envelope and $1.0 million to fund new programming from the Strategic Program Envelope. In 2005/06, the Council allocated $6.5 million to the ACCESS program to provide program support.

Sustainable Development

One of the Council Secretariat staff is a member of the Education Sustainable Development Group. In addition to committee membership, the Council supports sustainable development activities by purchasing recycled paper and toner cartridges and other supplies. Where possible, the Council makes use of duplex printing and copying, waste paper is sent for recycling on a regular basis, and teleconferencing and videoconferencing of meetings takes place, when possible.

2 (a) Council on Post-Secondary Education

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	597.7	10.00	599.1	(1.4)	
Other Expenditures	328.7		328.8	(0.1)	
Total Sub-Appropriation	**926.4**	**10.00**	**927.9**	**(1.5)**	

2 (b) University Operating Grants

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Operating Grants	287,600.6		287,600.6	0.0	
Total Sub-Appropriation	**287,600.6**	**0.00**	**287,600.6**	**0.0**	

2 (c) Post-Secondary Strategic Initiatives Fund

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Grants	1,500.0		1,500.0	0.0	
Total Sub-Appropriation	**1,500.0**	**0.00**	**1,500.0**	**0.0**	

2 (d) College Grants

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Operating Grants	61,553.9		61,553.9	0.0	
Total Sub-Appropriation	**61,553.9**	**0.00**	**61,553.9**	**0.0**	

College Expansion Initiative

The College Expansion Initiative (CEI) supports the growth of Manitoba's public college system by working collaboratively with the four public colleges and the Council on Post-Secondary Education.

CEI's investments are primarily focused on new educational programs, although significant contributions have also been made to strategic infrastructure projects. CEI presents expansion proposals to the Council on Post-Secondary Education on behalf of the colleges. The Council has the authority to grant funding approval for all expansion activity.

In 2005/06, CEI invested $1.6 million in the college system. The investments have resulted in the creation of new and expanded programs that meet labour market needs. The following goals guide CEI in determining the direction of new investments: address labour market needs; give attention to the needs of under-served groups; enhance youth participation; improve student success; encourage innovation in the college system; and stimulate workplace-based programming.

2 (e) College Expansion Initiative

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	167.7	3.00	204.4	(36.7)	
Other Expenditures	82.8		46.1	36.7	
College Expansion Initiative Grants	27,378.9		27,725.1	(346.2)	
Total Sub-Appropriation	**27,629.4**	**3.00**	**27,975.6**	**(346.2)**	

Access Program

The Access program provides post-secondary educational opportunities to Manitoba residents from under-represented groups. These programs enhance accessibility and success at Manitoba's public post-secondary institutions for individuals from under-represented groups.

Primary activities undertaken by the Council on Post-Secondary Education consist of co-ordination and administrative support for the Access program and services offered by The University of Manitoba, Brandon University, The University of Winnipeg, Red River College, and University College of the North. The provision of financial support to some of the students enrolled in these programs is administered by Manitoba Student Aid.

The Access Program provides funding to five post-secondary institutions for specialized programs for individuals who have faced barriers to post-secondary education. As of February 2006, enrolments for 2005/06 were 1,011. Programs report that 97% of graduates are expected to be employed or continuing their education and 98% of employed graduates are expected to be working in jobs related to their field of study. Individuals from under-represented groups served by accessibility activities include Aboriginal, physically and visibly challenged, female, single parent, and immigrant students.

2 (f) Access Program

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Grants	6,477.0		6,477.0	0.0	
Total Sub-Appropriation	**6,477.0**	**0.00**	**6,477.0**	**0.0**	

Advanced Education and Training Assistance

The Council on Post-Secondary Education provides grant funding in support of Inter-provincial Training Agreements. Funding is provided to enable Manitoba students to be educated in professions where demand has been identified and training is not available in Manitoba. At present, programs being funded include Veterinary Medicine at the University of Saskatchewan and Optometry at the University of Waterloo.

2 (g) Advanced Education and Training Assistance

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Grants	3,112.4		3,112.4	0.0	
Total Sub-Appropriation	**3,112.4**	**0.00**	**3,112.4**	**0.0**	

Stevenson Aviation Centre

Delivers nationally accredited aviation and aerospace training programs to address skill and labour market requirements. Department staff are seconded to Red River College to manage the operations and instructional delivery.

2 (h) Stevenson Aviation Centre

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	1,261.3	21.50	1,525.0	(263.7)	1
Recoverable from Red River College	(1,261.3)		(1,525.0)	263.7	2
Total Sub-Appropriation	**0.0**	**21.50**	**0.0**	**0.0**	

1. *Under expenditure results from four positions being filled on a part-time basis, vacancies in three positions, and other minor variances.*
2. *Reduction in corresponding recovery resulting from under expenditure in Salaries and Employee Benefits.*

Manitoba Student Aid

The Manitoba Student Aid Branch, through the administration of the Canada Student Loans Program (CSLP) and the Manitoba Student Aid Program, provides financial assistance for educational purposes to post-secondary students whose finances limit their educational opportunities.

Manitoba Student Aid is a need-based program designed to supplement, not replace, the resources available to post-secondary students. The cost of a post-secondary education is considered to be the primary responsibility of students and their immediate family. Assistance is based on an assessment of financial need that compares the applicant's allowable educational costs to his or her available resources.

The Student Aid Act, which was proclaimed in 2001 and legislatively established the Manitoba Bursary, requires a higher degree of accountability for the Student Aid Program, and promotes the key principles of accessibility and affordability to post-secondary education for Manitoba students.

Loans of up to $350 per week are available through a 60/40 federal-provincial cost-sharing arrangement. The maximum Canada Student Loan (CSL) is $210 per week of study and the maximum Manitoba Student Loan (MSL) is $140 per week of study. One common assessment determines both CSL and MSL awards, making it possible for students to have a complete financial picture of the resources available to them.

Manitoba Student Aid also administers the Canada Millennium Scholarship Bursary to Manitoba's post-secondary students on behalf of the Canada Millennium Scholarship Foundation (CMSF). The federal government, in response to rising student loan debt and loan default rates, established the CMSF in 1998. Manitoba's share of the $2.5 billion scholarship endowment, based on population, is projected to be $10.6 million each year over the next several years. These awards are granted to those Manitoba Student Aid recipients who have the highest assessed financial need, who have successfully completed at least one year of previous post-secondary studies, and who are studying at the undergraduate level in Canada. For the 2005/06 academic year, approximately 2,346 Manitoba students will be awarded these bursaries. These awards are used to pay down the students' loan debt.

The Manitoba Bursary is designed to improve affordability to post-secondary education for Manitoba students. This bursary will assist all Manitoba students studying in Canada, in particular those in the first year of studies and those in graduate programs, since these groups are not eligible for CMSF bursary awards. The 2005/06 budget for the Manitoba Bursary was $6.7 million. Approximately 2,468 students will receive this bursary in 2005/06.

There were significant changes to the Student Aid program in 2005/06. The maximum weekly student loan limits were increased from $165 to $210 for Canada Student Loans and from $110 to $140 for Manitoba Student Loans. This increase, the first since 1994, will assist Manitobans in participating in post-secondary education.

As well, computers and computer-related costs were included as part of eligible books and supplies in a student's need assessment. All students will be granted an additional $500 to their books and supplies costs towards the maximum allowance of $3,000 per program year.

Also, the expected Parental Contribution for dependent students was reduced. The amount parents are expected to contribute to their children's studies affects those families with incomes ranging from $60,000 to $100,000.

The Canada Student Loan program introduced a new grant, the Canada Access Grant for Students from Low-Income Families, for the 2005/06 program year. This grant, administered by Manitoba Student Aid, is intended to cover up to 50% of the tuition, to a maximum of $3,000, and is available

to first-time, first-year dependent students from low-income families who are eligible for Canada Student Loans.

Manitoba Student Aid also administers the modified Canada Access Grant for Students with Permanent Disabilities, worth up to $2,000 per year and available to students with permanent disabilities. It replaced the existing Canada Student Grant for High-need students with Permanent Disabilities and is available to students who are eligible for a full-time or part-time Canada Student Loan and meet all of the other disabilities eligibility criteria. Unlike the previous Canada Study Grant, the grant is disbursed at the start of the program.

Manitoba Student Aid administers special targeted assistance programs such as the student-funding component of the Access Bursary and the Prince of Wales/Princess Anne Award for Aboriginal students. Manitoba Student Aid also administers the following federal Canada Study Grant and Canada Access Grant programs for disabled students: up to $8,000 to offset the costs of exceptional education-related services or equipment; for women in Ph.D. studies, up to $3,000 if enrolled in non-traditional programs; and for high-need part-time students, up to $1,200 if they are unable to study on a full-time basis. A federal grant is also available which provides students with dependants up to $60 per week of study.

Effective the 2005/06 program year, Manitoba Student Aid implemented the Millennium Adult Learner Bursary. These bursaries are funded by the Canada Millennium Scholarship Foundation and the Province of Manitoba. Under this pilot project, up to 100 Adult Learning Centre graduates annually will be provided with a bursary for up to four years of post-secondary education.

Manitoba Student Aid provides Tuition Rebate Grants to Manitoba public colleges and universities in recognition that institutions are providing students with a 10% tuition fee reduction from 1999/2000 tuition fee levels. Student Aid also provides $5 million in grants, through the Manitoba Scholarship and Bursaries Initiative (MSBI), to match private donations to Manitoba's public post-secondary institutions towards scholarships and bursaries.

In 2005/06, Manitoba Student Aid increased the number of graduate scholarships that supported research-based graduate studies to help attract and retain the highest quality students from within and outside the Province. This assistance provided $7,500 per year for up to four years for Doctoral students (to supplement the University of Manitoba Graduate Fellowships of $16,000 per year) and $15,000 per year for up to two years for Masters students. In 2005/06, the program assisted 36 Master students and 22 Doctoral students.

Manitoba Student Aid is in the second year of phase two of the three-year initiative to provide the Fly Higher Aboriginal Education Awards. These awards are funded through MSBI in partnership with the Business Council of Manitoba (BCM) and the governments of Canada and Manitoba. Up to $150,000 per year raised by BCM through private donations from their members will be matched by the same level of funding from both the federal and provincial governments totaling $450,000. In the 2005/06 academic year, 161 Aboriginal recipients shared $414,750 in awards. Any surplus of funds over awarded amounts is held in endowment. The purpose of this partnership is to increase Aboriginal participation in post-secondary education and to increase their employment opportunities.

Manitoba Student Aid administers grant funding in support of the Churchill Northern Studies Centre and Aboriginal Languages of Manitoba.

Manitoba Student Aid administers the Educational Assistance Option of the Medical Student/Resident Financial Assistance Program (MSRFAP) on behalf of the Department of Health. This option of the program provides financial assistance in the form of a conditional grant to students and residents studying medicine in the Province of Manitoba, as well as to Manitoba students undertaking medical studies in French at the University of Ottawa. Manitoba Medical Doctor graduates from The University of Manitoba, who are undertaking approved post-graduate medical programs at other Canadian and American universities, are eligible as well. Upon completion of

their training, physicians who participate in the program commit to working in the Province of Manitoba for a period of one year for each grant they receive, or repay the money with interest.

Awards in the amount of $15,000 are offered to undergraduate third-and fourth-year medical students. Awards in the amount of $20,000 are offered to Medical Residents in their final year of Family Practice. Residents in other approved residencies are eligible for $20,000 in each of two years. In 2005/06, 146 students received a total of $2,680,000 in conditional grants.

Manitoba Student Aid, in co-operation with the MB4Youth Division of the Department of Education, Citizenship and Youth, administers the Youth Transition: From Work to Post-Secondary Education bursary program. In 2005/06, 9 students completed their work experience and received a $3,000 bursary towards their post-secondary education.

In 2004/05, Manitoba Family Services and Housing introduced the Early Childhood Education (ECE) Tuition Support Grant. Administered by Manitoba Student Aid, the grant of up to $4,000 covers the first-year tuition cost for students enrolled full-time in the two-year Early Childhood Education diploma program at one of Manitoba's provincial colleges. The grant is non-repayable provided the student works for two continuous years in a licensed child care program in Manitoba, starting within 90 days of the graduation from the ECE diploma program.

Designation is the process by which institutions obtain the recognition that allows their students to be eligible to apply for government student loans. In January 2002, Manitoba Student Aid began implementing the Designation Policy approved by Cabinet. In autumn 2004, provincial/territorial governments, along with the federal government, began implementing the pan-Canadian Designation Framework. This national strategy is intended to strengthen student consumer protection, improve student loan repayment rates, and help students make informed choices about post-secondary education. Because student loans are taxpayer supported, institutions are now held accountable for the administration of these funds and for improving their students' success through review of graduation and employment rates. To support administrative compliance with the national strategy, in 2005/06 Manitoba Student Aid signed Memoranda of Understanding (MOU) with all of Manitoba designated private vocational institutions and all designated private training providers located in Manitoba. Manitoba Student Aid also began MOU discussions with Manitoba's publicly funded institutions in 2005/06. Finally, in conjunction with and using funding from Human Resources Development Canada, Manitoba Student Aid performed compliance reviews (administrative audits) on 10 institutions which were signatories to MOUs. At March 31, 2006 Manitoba was responsible for 61 designated institutions in the Province and had designated approximately 800 other institutions throughout the world.

Manitoba Student Aid has an interactive online application and website to provide greater access to students on a 24-hour/7-day-a-week basis. The online application MySAO (My Student Aid Application Online) uses cutting-edge technology to interact with applicants, determining the information required and guiding them to complete their application. Within minutes of submitting an online application, the students receive an estimate of financial assistance. Students applying online are also mailed a Notice of Assistance letter which indicates the approximate amount of financial assistance they will receive (CSL and MSL awards). Approximately 79% of applications were submitted via the Internet in 2005/06. The MySAO application process contributes to Manitoba Student Aid's sustainable development activities by decreasing the processing of hard copy documents. Enhancements to MySAO in 2004/05 included the ability for the student to determine their Manitoba Student Loan account balance, what (if any) information is outstanding to process the application, and the ability for the student to update their application with revised information.

For the 2005/06 program year, Manitoba Student Aid processed 13,781 applications for Canada and Manitoba Student Loans. Student Aid also processed 318 applications for Part-time Canada Student Loans. Approximately 48,300 requests for information and assistance were handled over the telephone. Services were also provided in-person to an additional 21,400 current and potential applicants. In-person interviews were conducted with students who had special or high financial

needs, and where necessary, applications were processed on a priority basis to address the needs of students in critical financial situations. The Exceptional Review (Appeal) Committee reviewed 450 appeals.

Manitoba Student Aid's Student Advisors provide one-on-one interaction with at-risk students, promote program awareness, help reduce student loan default rates, and liaise with Manitoba post-secondary institutions. As well, the Aboriginal Liaison Officer partners and networks with the Aboriginal Community including the Access Programs, at the participating public universities and colleges, regarding aboriginal post-secondary accessibility and affordability policy issues.

Prior to August 2001, Manitoba student loans were financed and administered by financial institutions under either risk, shared, or guaranteed arrangements. On a national level, the financing of student loans changed as a result of the federal government's move in August 2000, to finance Canada Student Loans directly. Effective August 2001, Manitoba began to direct-finance Manitoba Student Loans and established the former Manitoba Student Loan Service Bureau to administer the loan portfolio. In December 2003, the Service Bureau was merged into Student Aid and became the Loan Services Unit of Manitoba Student Aid.

The Loan Services Unit manages the Manitoba Student Loan portfolio including the disbursement and collection of direct financed loans. Student Aid has contracted with Credit Union Central of Manitoba (CUCM) for the use of their loan administration system to facilitate the provision and collection of loans. The Loan Services Unit also manages the administration of effective debt management programs (ex: Interest Relief, Debt Reduction in Repayment, and Revision of Terms), which provide support to borrowers experiencing difficulty in meeting their repayment obligations, and minimize overall government risk and loan defaults. Student Aid continues to manage the portfolio of Manitoba Student Loans issued prior to August 2001 including the administration of interest subsidy, provision for loss, and risk premium payments.

The specific responsibilities of the Loan Services Unit include:

- Establishing approximately $22 million in direct government financing and Loan Act Authority annually with the Department of Finance;
- Disbursing approximately $20 million annually in loans to approximately 8,500 student clients;
- Managing an existing student loan portfolio of approximately $42 million currently held by national banks involving approximately 15,000 students;
- Managing the new direct government financed student loan portfolio of approximately $37 million;
- Managing the risk, student default strategy, and the repayment and collection processes associated with the student loan portfolio;
- Managing the annual application of the $6.7 million Manitoba Bursary and the $10.6 million Canada Millennium Scholarship Bursary loan remissions to approximately 4,000 eligible student accounts;
- Managing the annual loan administration component of the approximately $2.8 million Medical Student/Resident Financial Assistance Program for approximately 146 students, on behalf of Manitoba Health;
- Managing the Interest Relief and Debt Reduction Programs for eligible students. In 2005/06 the Branch expended $344.1 on these two programs.
- Managing the loan administration for new and existing loans including annual expenditures of approximately $4.8 million for Provision for Loss, Interest Subsidy, and previous Risk Premiums with national banks; and
- Establishing and maintaining disbursement and repayment accounts with Credit Union Central.

Sustainable Development

The Branch supports sustainable development by purchasing recycled paper and toner cartridges and other supplies. Where possible, the use of duplex copying is encouraged. In addition the branch encourages students to apply online using MySAO, which reduces paper product consumption.

Private Vocational Institutions Unit

The Private Vocational Institutions (PVI) Unit administers The Private Vocational Institutions Act, and its attendant regulation, Manitoba Regulation 237/02. The office provides policy direction to the operators of private vocational institutions to ensure compliance with the Act and regulation.

In 2005/06, one private vocational institution closed its doors without incident, and two others merged. Two new private vocational institutions were registered. As a result, there were 37 private vocational institutions registered in 2005/06, of which 26 had programming designated for the Canada/Manitoba student loan programs.

There were 2,854 students registered in Manitoba private vocational institutions in 2005. The Training Completion Fund, which is a pool of monies to be used to help finance the completion of training for students should an institution cease to do business, currently has approximately $496,000 held in trust.

3 (a-l) Manitoba Student Aid

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	3,562.9	66.25	3,375.4	187.5	
Other Expenditures	1,176.0		1,204.5	(28.5)	
Loans and Bursaries	3,691.0		3,982.5	(291.5)	
Manitoba Bursary Fund	6,748.8		6,760.0	(11.2)	
Manitoba Scholarship and Bursary Initiative	4,995.5		5,000.0	(4.5)	
Canada Millennium Scholarship Fund	10,630.5		10,630.5	0.0	
Canada Study Grants	2,602.8		3,700.2	(1,097.4)	1
Tuition Rebate Grants	13,164.0		13,602.3	(438.3)	
Medical Student/Resident Financial Assistance	2,777.2		2,891.3	(114.1)	
Loan Portfolio Administration	3,309.4		4,781.0	(1,471.6)	2
Interest Relief and Debt Reduction	344.1		1,388.6	(1,044.5)	3
Recoverable from Health	(2,777.2)		(2,891.3)	114.1	
Total Sub-Appropriation	**50,225.0**	**66.25**	**54,425.0**	**(4,200.0)**	

1. *Under expenditure is due to a change in federal government policy, resulting in the direct funding of the Canada Access Grants and The High Needs Students with Disabilities components of the Canada Study Grants through the Canada Student Loans Program rather than through Manitoba Student Aid.*
2. *Under expenditure is due to a lower than budgeted volume of loan awards, lower than anticipated interest subsidy expenditures resulting from a decrease in the actual loan balance, and a reduction in Risk Premium and Loan Rebate amounts.*
3. *Under expenditure results from the receipt of fewer than anticipated requests for interest relief and debt reduction, due to favourable economic conditions, allowing the branch to realize savings required as part of the in-year expenditure management exercise.*

Training and Continuing Education

The Training and Continuing Education (TCE) Division delivers programs to create opportunities and to develop a skilled and adaptable workforce that supports the Province's social and economic goals.

TCE is committed to: ensuring the accessibility and delivery of skills development opportunities to all Manitobans that are responsive to and aligned with the labour market; assisting Manitobans to find and sustain employment; working with business and industry to build the human resource capacity to be productive and competitive; providing programs and services that facilitate smooth transition and advancement opportunities; developing a workforce that is representative of the population; and working in partnership with other government departments, our stakeholders, and our clients.

This is accomplished by:

- providing assistance and advisory support to facilitate skills training and upgrading for both new and existing workers;
- undertaking human resource planning and development within key industrial sectors;
- promoting awareness and leadership in new areas of skills training considered essential to a skilled Manitoba workforce;
- using labour market information to support the development of relevant labour market related programs and activities, and to help individuals with job searches;
- providing advice to the Minister with respect to skill needs in the Manitoba labour market;
- making a collaborative effort to optimize skills development and labour participation of Aboriginals for northern Hydro development and other large infrastructure projects;
- supporting apprenticeship-related activities including: providing training for apprentices for designated trades consistent with industry requirements; developing new trades in order to meet new skill requirements and emerging trades; developing regulations, curricula and examinations in support of new and existing apprenticeable trades, including the development of compulsory certification trades; administering regulatory requirements for apprenticeship training in designated trades; providing advice to individuals on trades careers and certification matters; and supporting increased job security for employees and labour mobility through journeyperson certification at nationally supported and industry defined standards;
- supporting transition to work by providing job search, referral and job placement services, career development information and establishing partnerships with the public and private sectors to create employment and training opportunities;
- supporting all levels of literacy so that Manitobans will be able to understand and employ printed information in daily living activities at work, at home, and in the community;
- supporting labour market development activities that link individual needs with opportunities in the workforce; and
- offering employment services to help people, primarily income assistance and employment insurance clients to access employment and skills training.

The office of the Senior Executive Director (formerly Assistant Deputy Minister) oversees the TCE Division, providing strategic direction related to departmental priorities and goals including co-ordination and integration related to policy, program and budget issues for the TCE programs.

Project activities for the office include providing information, briefing material and administration services, in addition to representation on various committees and working groups.

The following branches of TCE report to the Senior Executive Director:

- Division Administration
- Adult Learning and Literacy

- Hydro Northern Training Initiative
- Industry Training Partnerships
- Apprenticeship
- Employment and Training Services (including Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement)

During the year, division staff played key roles in implementing new programs and in the development of important initiatives that have profound impact on developing Manitoba's competitive workforce. This includes the Canada-Manitoba Labour Market Partnership Agreement (LMPA) which was signed in November 2005. The LMPA represents a 6 year, $129 million commitment that will promote an effective and efficient labour market to increase productivity and competitiveness in Manitoba. It will also address the needs of Manitobans who have had little attachment to the workforce (youth at risk; Aboriginal peoples and immigrants). Given the change in federal government in January 2006, implementation is expected to commence later in the next fiscal year.

The performance outcomes achieved by the division are outlined in the respective branch sections that follow.

Division Administration

The Division Administration Branch provides strategic direction, co-ordination, and integration relating to fiscal responsibility, policy, and utilization of financial resources for the Training and Continuing Education (TCE) programs.

Objectives of the Branch include the provision of centralized program, administrative, and financial stewardship and support services to TCE with respect to departmental priorities and goals. The Branch provides for financial co-ordination and support division-wide in assessing resource requirements and allocations to programs and branches, including direction and support in financial business planning, reporting, monitoring, policies, processes and procedures. Develops and monitors accountability standards, coordinates divisional cash flow and estimates preparation.

Special project activities for TCE include co-ordination of briefing materials, financial analysis of Treasury Board documents, cash flow and public account variance explanations, administrative services and consultations, providing advice and information as well as co-ordination and support in the area of special initiatives and projects; including the Labour Market Partnership Agreement (LMPA).

4 (a) Division Administration

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	550.7	8.00	331.6	219.1	1
Other Expenditures	301.2		320.5	(19.3)	
Total Sub-Appropriation	**851.9**	**8.00**	**652.1**	**199.8**	

1. *Over expenditure reflects the Advanced Education and Training portion of shared costs for services from the Systems and Technology Services Branch, payment for the Department's share of costs for the Sustainable Development Coordinator and the United Way Representative, costs for a position external to the branch, and other minor variances.*

Finance Administration and Development Unit

The Unit provides divisional administration and financial services for TCE branches in financial policy formulation for complex matters, preparation and financial analysis of Treasury Board documents,

budget to actual and year over year expenditure variances, financial systems support and consultation, financial management and reporting, estimates preparation, program cash flow, and administrative services and consultations.

The Finance Administration and Development Unit also provides core financial management support as backup to large branches and as a shared service provider to branches of the division that do not have financial management personnel or capacity.

In 2005/06, the Northern Development Strategy provided funding to projects for Integration of Essential Skills, Prior Learning and Assessment Recognition (PLAR), and Community Justice Workers – Developing a PLAR Process in order to enhance the effectiveness of training programs for Manitobans in the North.

Sustainable Development

The Finance Administration and Development Unit has provided co-ordination and support for the Department's efforts in improving awareness of and implementing procurement policies for sustainable development. A working team provides leadership on the sustainable development procurement, with participation from all branches and divisions of the Department. The sustainable development effort was supported in this unit by its participation in recycling activities.

Policy and Planning Branch

The Policy and Planning Branch supports the policy development, strategic planning, performance measurement and reporting processes, as well as intergovernmental activity of Manitoba Advanced Education and Training (MAET) through a co-ordinated corporate approach by providing information and analysis, enabling external and internal linkages, and facilitating communication. The Branch includes the Labour Market Information Unit.

The objectives of the Branch are to:

- facilitate department-wide strategic planning;
- undertake labour market analysis to support program and policy development;
- provide analytical support related to learning and labour market issues;
- collect and co-ordinate cross-branch qualitative and quantitative data as required to support departmental activity and reporting;
- develop, co-ordinate and disseminate information that supports the delivery of education and labour market related programs and activities;
- participate in consultative relationships with other governments for the joint consideration of education and labour market issues, including support for Forum of Labour Market Ministers (FLMM) and Council of Ministers of Education, Canada (CMEC); and
- support the implementation of the Labour Mobility Chapter of the Agreement on Internal Trade (AIT) on behalf of Manitoba.

Labour Market Information Unit

The Labour Market Information Unit provides labour market analysis to support program and policy development in MAET. As well, it co-ordinates, develops and disseminates labour market information directly to clients to support service delivery within the Department.

Activities this year included: production and collaboration of printed and electronic career and labour market information products such as *High Demand Occupations in Manitoba*, *Manitoba Job Futures* and *Manitoba Prospects*; conducted regular internal labour market analysis and briefings, including monitoring of the monthly Statistics Canada Labour Force Survey results; and increased access to information through partnerships and support of initiatives such as the Joint Service

Canada/Manitoba Labour Market Information Working Group, departmental website, Manitoba WorkInfoNet, Career Cruising, presentations to high school students, participation in regular meetings of Winnipeg employment counsellors, and participation in career symposia. Participation in two federal/provincial/territorial working groups (Canadian Occupational Projection System (COPS) and FLMM Labour Market Information Working Group) to share best practices and improve labour market information research and dissemination tools.

Support for Policy Development

Activities in 2005/06 included support for the development/ongoing evolvement of policy related to:

- Labour Market Partnership Agreement (LMPA)
- the Aboriginal Education Directorate negotiations related to the Manitoba Framework Agreement Initiative (MFAI)
- Technical vocational education in Manitoba
- Aboriginal education and employment outcomes
- Information and Knowledge Management
  - Data collection, management, and use
- Participation of new immigrants in the labour market
- Skill shortages and labour market developments
  - Analysis of Manitoba's labour market keeps departmental program officials current on new developments. Information on skill shortages is disseminated to a wide audience of government program planners and career decision-makers through biennial updates of the High Demand Occupations Report. Briefing notes are prepared each month on the state of Manitoba's labour market according to Statistics Canada's Labour Force Survey.
  - A weekly report is distributed on labour market and post-secondary education related projects, initiatives, research, and news releases from Manitoba, Canada, and around the world to aid in new program and policy development.

Support for Strategic Planning

Activities in 2005/06 included support to Department senior managers to develop and implement:

- Labour Market Partnership Agreement (LMPA)
- MAET Departmental Plan
- Labour Market Strategy for Immigrants
- Aboriginal Education Action Plan
- Accountability and performance measurement strategies
- HR Renewal Strategy
- Business Continuity Planning

The Labour Market Information Unit chairs an intradepartmental committee to share data and recent developments in information related to the labour market.

Intergovernmental Relations

- Council of Ministers of Education, Canada (CMEC)
  The Branch continues to serve as the primary provincial liaison with CMEC. Support is provided to:
  - a variety of pan-Canadian activities including on-line learning, Aboriginal post-secondary education, adult literacy, official language programs, and student academic assessment.
  - a number of international education conferences (with the Minister and Deputy Minister representing Canada at important conventions).
  - furthering the policy-based research capacity across provinces/territories.
  - contribute to the implementation of the CMEC Aboriginal Education Action Plan.

- contribute to the development of a strategic provincial/territorial position paper regarding long term federal funding of post-secondary education for the Council of the Federation (COF).

Branch staff prepare briefing materials to support the participation of the Minister and the Deputy Minister at the semi-annual meetings of the CMEC and the Advisory Committee of Deputy Ministers of Education (ACDME).

- Forum of Labour Market Ministers (FLMM)
  The Branch serves as the primary liaison with FLMM. Support is provided to:
  - contribute to the development of a strategic provincial/territorial position paper regarding long term federal funding of skills training for the COF.
  - represent Manitoba on the Labour Market Information working group and co-chair a federal/provincial/territorial committee with the objective of expanding and improving the quality of data available for labour market analysis.
  - The ongoing implementation of the Labour Mobility Chapter of the Agreement on Internal Trade (AIT) through participation in the Labour Mobility Coordinating Group (LMCG), a federal/provincial/territorial working group charged with the implementation of the Chapter. Manitoba is a member of a subcommittee that is developing a framework to measure the effectiveness of implementation. This role requires contact with a wide variety of other parties including Manitoba's self-regulating occupational associations, trades groups and other Manitoba government departments.

- Council of the Federation (COF)
  The Branch supported the COF mandate to develop an estimate of costs, and principles and objectives for post-secondary education through CMEC and a similar process for skills training through FLMM (see Intergovernmental Relations). The Branch also supported activity around the COF Stakeholder Summit on Post-Secondary Education and Skills Training.

- Joint Labour Market Information Committee (with Service Canada, Manitoba region)
  One of the major projects of this committee has been the creation of Manitoba Job Futures, a web-based career information site, including information on specific Manitoba regions and industries.

Analysis/Research

Activities in 2005/06 included:

- Budget/Throne Speeches
  - The Branch prepared analyses of federal throne and budget speeches, identifying implications for Advanced Education and Training programs and services. All analyses were shared with department senior managers to assist with informed decision making. The Branch works with MAET to ensure provincial priorities are addressed.
- Education Trends
  - Throughout the year, the Branch prepared a number of statistical presentations related to education trends across Manitoba and Canada. Topics included labour market trends, skill shortages and understanding the needs of under-represented groups (ex: Aboriginal population, immigrants, and people with disabilities).
- Labour Market Research
  - Ongoing analysis of Manitoba's labour market throughout the year included issues related to unemployed persons, occupational skill shortages in the regions and various sectors, Aboriginal participation, persons with disabilities, and other aspects of the Manitoba labour market. Data compiled from a survey of Manitoba regulatory bodies, to determine the extent to which self-regulatory occupational associations have complied with the Labour Mobility Chapter of the Agreement on Internal Trade (AIT),

was reviewed, analyzed, and will be translated into the 2006/07 work plan with a focus on high priority occupations.

Liaison/Linkages

Activities undertaken in 2005/06 to facilitate intra and interdepartmental linkages included:

- Career Development
  - Participated on an advisory committee for the development of a career development framework Health Education Working Group.
  - Liaisoned with Manitoba Health to ensure that program activity supports labour market developments.
- Construction Sector Council
  - Participated in an intergovernmental committee examining labour market needs for major construction projects.
- Manitoba Aboriginal Education Action Plan
  - Participated on the Steering Committee to oversee activity related to the Plan and assist with updates for the Aboriginal Issues Committee for Cabinet.
- CMEC Aboriginal Education Action Plan
  - Participated on the Working Group to support activities related to the Plan.
- Information Management Roundtable
  - Represented the Department regarding the Information Management (IM) Initiative - a corporate approach toward consistent and disciplined management of information assets across the Government of Manitoba.
- Canadian Occupational Projection System
  - Participated in an intergovernmental committee to develop occupational forecasts and other labour market information.
- Participated in a cross-departmental working group (Labour Market Strategy for Immigrants - LMSI) to develop a labour market strategy for immigrants.

Sustainable Development

One Policy and Planning Branch staff person represents both education departments on the Sustainable Development Indicator Development Committee. In addition, this person serves both departments as the internal liaison with Shared Services Branches on sustainable development issues.

The sustainable development effort is supported by the branch by using recycled paper and toner cartridges, as well as making use of duplex copying. Waste paper is also sent for recycling.

4 (b) Policy and Planning Branch

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	574.1	7.00	488.5	85.6	1
Other Expenditures	165.0		131.8	33.2	2
Total Sub-Appropriation	**739.1**	**7.00**	**620.3**	**118.8**	

1. *Over expenditure is mainly due to a double bunked position, payment for a position external to the branch and, severance/vacation payments, partly offset by a vacancy.*
2. *Over expenditure mainly relates to costs for professional services and contract fees, travel costs related to the Council of Ministers of Education, Canada (CMEC), the Labour Market Partnership Agreement (LMPA) and the Forum of Labour Market Ministers (FLMM).*

Adult Learning and Literacy

The objectives of Adult Learning and Literacy (ALL) are to enable Manitobans to have the ability to understand and employ information (reading, writing, numeracy) in daily living at work, at home, and in the community; and to obtain high school credentials so they can access higher education and/or better employment opportunities.

The objectives include developing the capacity in the Province to respond to the needs of the non-sequential adult learner with greater flexibility, effectiveness, and efficiency. These objectives are met through the provision of two programs: Adult Learning Centres (ALCs) and Community-based Adult Literacy. Efforts are being made to enhance curriculum and program articulation between literacy and adult learning centre programs, and between adult learning centres and post-secondary education. The professional staff of ALL provides service to the entire province.

Adult Learning Centres

The Adult Learning Centres Act legislates a registration and governance process for Adult Learning Centres (ALCs), and provides a framework for educational and fiscal accountability for ALCs.

In the 2005/06 program year, 43 ALCs were registered, with 41 receiving funding from Adult Learning and Literacy. Two ALCs, Peguis Adult Education Learning Centre and Waywayseecappo Learning Centre were registered and funded by sources that did not include ALL. One ALC, the Seven Oaks Adult Learning Centre, was newly registered and funded in 2005/06. Funding was also provided to:

- The Citizenship Council of Manitoba, $28,000 to provide an assessment and referral service to Manitoba's immigrant community;
- The Louis Riel Institute, $100,000 for their core operation;
- Employment Solutions for Immigrant Youth, $51,182 for a program aimed at helping young immigrant adults find employment and further their education in Manitoba.
- Literacy Partners of Manitoba (LPM), $40,000 for the operation of the LEARN Line telephone referral service.

Year-end statistics for the 2004/05 school year show that 8,745 learners completed 11,807 courses for credit at ALCs. Eleven hundred twenty (1,120) ALC learners graduated with a Mature Student High School Diploma and 109 graduated with a 28-credit high school diploma, for a total of 1,229 graduates. Interim statistics for 2005/06 report 6,967 learners registered for approximately 16,874 courses at ALCs. By February 6, 2006, 4,656 courses had been completed for credit. Final 2005/06 statistics will be available in the fall of 2006.

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) is a priority of the Manitoba Training Strategy and is a significant service to learners.

- In 2005/06, 33 adult educators completed the PLAR Foundations training (40 hours), bringing the total number of adult educators who have completed this training through ALL to over 260.
- The majority of ALC programs have at least one staff member who has completed this training.

ALCs have established PLAR Advisory and PLAR Assessment Services to assist adult learners to receive credit for their formal and informal learning toward a Mature Student High School Diploma (MSHSD). Between July 1, 2004 and June 30, 2005, ALCs granted approximately 730 full and partial credits through PLAR. Two hundred twenty-nine learners graduated with a MSHSD in a shorter time with PLAR credits.

ALL is also responsible for registering dual credit courses for use in ALCs .

Community-based Adult Literacy Programs

In 2005/06 Adult Learning and Literacy (ALL) provided grants to 34 community-based groups from urban, rural and northern Manitoba, representing Aboriginal, multicultural, Francophone, and inmate populations.

The 2005/06 mid-year statistics collected in February 2006 indicated participation of approximately 2,092 individuals in community-based literacy activities. In community-based literacy programming 35% of the 2005/06 participants were male and 65% female; 26% of participants were in the 18-25 age group, 45% in the 26-40 age group, 22% were in the 41-55 age group, 6% were over 55, and 1% were under 18; 27% self-identified as Aboriginal learners; 29% of participants were learners for whom English was not their first language (German, French, an Aboriginal language, and others); 40% of all participants were employed while enrolled.

Year-end statistics for 2005/06 are not available until the fall of 2006 (given that the school year ends June 30, 2006). However year-end statistics for 2004/05 indicate that literacy learners are successful in achieving their goals. Thirty-eight percent (38%) of participants were employed while enrolled in literacy programs and were able to increase their proficiency in job-related literacy skills. In addition, 9% reported that they found employment, 33% increased their literacy skill level, and 14% went on to further training.

Support Activities

Staff of Adult Learning and Literacy provide training for literacy working groups, practitioners and volunteer tutors in community-based literacy programs, and to directors and teachers in adult learning centres. Staff also provide assistance in the development and acquisition of learning materials, assistance in program evaluation, and co-ordination of awareness raising and networking activities. In addition to the PLAR training described above, over 35 other professional development events for adult educators in ALCs and Literacy Programs were made available by ALL throughout the Province, with approximately 600 registrations.

In 2005/06 ALL made a contribution of $25,000 to the Literacy for Life Fund (LLF), initiated by the Winnipeg Foundation in partnership with the Winnipeg Public Library and Literacy Partners of Manitoba (LPM). The National Literacy Secretariat (NLS) matches the funds raised for the LLF fund. As a further support to family literacy, ALL sits on the steering committee of the Fund.

ALL is assisting the Aboriginal Education Directorate with the implementation of the "Building Student Success with Aboriginal Parents" program under the umbrella of the Aboriginal Education Action Plan.

ALL continues to collaborate with the Language Training Branch of Manitoba Labour and Immigration regarding:

- articulation and referral processes between English as an additional language (EAL) and ALC/Literacy programming; and
- appropriate supports for adult EAL learners in non-EAL learning environments.

In 2005/06 ALL established a policy recommending an EAL Benchmark level 7 be used as the minimum entrance requirement to high school programming at ALCs, to help ensure learners are enrolled in courses in which they have a reasonable opportunity to succeed. In addition, ALL initiated a project to develop an assessment tool consistent with, but not identical to, the Canadian Language Benchmarks that ALC staff can administer to strengthen ALCs' intake and assessment procedures. Expected project completion is June 2006.

ALL co-ordinated the participation of four (4) provincially funded ALCs (Transcona, McLeod, Agassiz, Assiniboine Community College Adult Collegiate) in the Adult Learner Focused Institutions

(ALFI) project funded by Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) to assess the transferability of the ALFI principals to the Canadian context.

ALL is participating with the other branches of the Training and Continuing Education Division in the implementation of an Essential Skills Framework for Manitoba.

In the Fall of 2005, ALL hosted the annual Provincial/Territorial Literacy Consultation. The agenda included discussions regarding the International Adult Literacy and Skills Survey (IALSS), health literacy, rural realities, lower level learners, and updates regarding Provincial/Territorial and National Literacy Secretariat (NLS) literacy activity.

Another major function of ALL is continuing to assist the NLS in the selection of literacy projects for their federal literacy grant program and to monitor the projects on their behalf. NLS projects contribute an essential support to the literacy field, providing grants to areas that are not funded by the Province for demonstration projects, curriculum development, research, and promotion/awareness raising. In addition, Adult Learning and Literacy continues to act as the Manitoba point of contact for the IALSS 2003 initiative. The International and Canadian National data reports were release in May 2005 and November 2005, respectively. ALL staff provided information regarding each data release to Advanced Education and Training, Manitoba Education, Citizenship and Youth, Labour and Immigration, Aboriginal and Northern Affairs, Aboriginal Education Directorate, and the Seniors Directorate.

Adult Learning and Literacy is involved in activities designed to raise public awareness of literacy and adult education issues and best practices. ALL participates on the implementation team of the Northern Development Strategy. The position of Northern Program Consultant/Adult Literacy Co-ordinator supports all activities in the North. Staff assisted the Premier and the Council of the Federation (COF) with the call for nominations for the COF Literacy Award (Manitoba), selection committee and recipient selection, and arrangements related to the announcement and presentation. Staff also assisted the Lieutenant Governor's office in awarding the Lieutenant Governor's Medal for Literacy. In addition, ALL assisted community organizations, literacy programs, ALCs, the Adult Secondary Education Council (ASEC) and LPM to raise awareness through projects such as the International Literacy Day and Adult Learners' Week celebrations, the 1-800-LEARN Line, and Family Literacy Day.

4 (c) Adult Learning and Literacy

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	751.8	9.00	702.6	49.2	
Other Expenditures	209.6		83.4	126.2	1
Adult Learning Centres	14,700.0		14,176.8	523.2	
Other Grants	1,501.0		1,559.6	(58.6)	
Total Sub-Appropriation	**17,162.4**	**9.00**	**16,522.4**	**640.0**	

1. *Over expenditure mainly relates to operating costs for Adult Learning Centres, paid from Other Expenditures, but budgeted in 44-4C-3, replacement of laptops due to lease expiry and monitoring activities in accordance with the Adult Learning Centre Act.*

Hydro Northern Training Initiative

The Hydro Northern Training Initiative manages and co-ordinates the Department's commitments, responsibilities, and activities related to Manitoba's involvement in the Hydro Northern Pre-Project Training Initiative (the Initiative). The Initiative is a multi-year, multi-partner, $60.3M northern training

and employment strategy to prepare northern Aboriginal Manitobans for jobs and other opportunities related to the proposed hydro electric development in the North.

Manitoba Advanced Education and Training is a partner in the Wuskwatim and Keeyask Training Consortium Inc, the legal entity established to administer and report on the combined resources to and activities of the Initiative. The Consortium includes Manitoba, Manitoba Hydro, the federal government and seven Aboriginal Training Partners.

In 2005/06 activities of the Branch included:

- Providing assistance and support to Aboriginal Partners in the effective development and delivery of multi-year and annual training plans.
- Providing planning and development services to Aboriginal Partners and other stakeholders related to education, training, and employment activities.
- Co-ordinating with internal and external stakeholders, including Manitoba Hydro, the federal government, Aboriginal organizations, industry, and educational providers to ensure effective partnership relations.
- Developing a monitoring framework for the Wuskwatim and Keeyask Training Consortium Inc and the Aboriginal Partners to ensure appropriate outcomes and accountabilities for effective and efficient delivery of the Initiative.

In 2005/06, Manitoba contributed $1.75M to the Initiative's Annual Training Plan of $14.1M. Manitoba's total contribution to March 31, 2006 is $6.4M.

Outputs/Outcomes from 2001/02- December 31, 2005 include:

- Over 1,500 participants have been assessed.
- Since 2001/02, there have been 1,299 successful interventions from 916 individual trainees participating in 2,013 training interventions.
- Key investments have been made in adult upgrading, designated, and non-designated trades training.
- In the area of designated trades: 8 trainees have achieved journeyperson certification and there are currently 70 active apprentices. Of these, 27 are in Levels 1-4 and a further 43 are working towards their Level 1.
- There are 53 trainees in designated trades pre-employment programs who may enter Apprenticeship training.
- Over 207 trainees have/are participating in adult upgrading and Mature Student High School Diploma or College Preparation to increase access to technical training.
- Over 256 trainees have completed training in non-designated trades (truck driving, heavy equipment operating, and labourer).
- Over 96 trainees have completed training in project supports such as catering and security.
- Overall completion rates are in range of 65%.
- On-the-job training/employment is occurring both on and off reserve, but a high need exists for work experience for trainees to be successful.

Sustainable Development

Hydro Northern Training Initiative's focus in the area of sustainable development includes the use of recycled paper, the use of re-manufactured toner cartridges, the promotion of double-sided copying and printing, and the promotion of teleconferencing.

4 (d) Hydro Northern Training Initiative

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	326.0	4.00	296.6	29.4	
Other Expenditures	104.6		52.2	52.4	1
Training Support	1,250.0		1,250.0	0.0	
Recoverable from Aboriginal and Northern Affairs	(125.0)		(125.0)	0.0	
Total Sub-Appropriation	**1,555.6**	**4.00**	**1,473.8**	**81.8**	

1. *Over expenditure mainly reflects costs for office renovations and unbudgeted ACRS (Accommodations Cost Recovery System) expenditures.*

Industry Training Partnerships

Industry Training Partnerships (ITP) provides business and industry with an integrated and co-ordinated single window of access to support human resource planning and skills training. ITP works in partnership with industry and labour to create high performance workplaces, achieve outstanding business results, and advance Manitoba's competitive position in the global market.

ITP is the only activity in the Province designed to support existing workers' training needs, an issue of significant importance as the existing labour and skills shortage becomes more evident within Manitoba.

ITP has a mandate to promote private sector involvement and investment in human resource development and workplace training, and to link skill development with provincial economic development priorities. The Branch currently includes: Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives, Province-Wide Special Courses, Workplace Education Manitoba (Essential Skills), and Industry-based Prior Learning Assessment and Recognition.

Through these program components, ITP partners with industry to assess training needs and to develop short and long-term training strategies to develop a skilled workforce for continued provincial economic growth.

The objectives of ITP are to:

- undertake focused human resources planning and development with industry sectors, with particular emphasis on priority sectors of economic development;
- provide and facilitate skills training and upgrading to both existing and new workers;
- provide leadership in, and promote awareness of, new areas of skill training considered essential to a skilled workforce;
- encourage and facilitate the development of new training models and innovative delivery methods;
- implement workplace-related essential skills training (reading, writing, numeracy, oral communication, learning, and thinking skills);
- co-ordinate industry-based prior learning assessment and recognition;
- assess and address the needs of small and medium-sized enterprises through the sectoral model; and
- create new partnerships with industry and with community and economic development groups to improve co-ordination and planning of labour force development.

Sustainable Development

As part of the Province's commitment to sustainable development, ITP promotes a training culture that supports continuous learning in partnership with business and industry. Human Resource Plans, courses, and workshops continue to incorporate economic, environment, health and well-being, and cost-effective measures to expand the effectiveness of Manitoba's existing workforce. As well, the ITP Sectoral Model encourages partnerships with industry, business, labour, and government to reduce duplication of activity and costs and encourage joint planning, information sharing, and decision making. The promotion of Prior Learning Assessment and Recognition reduces the need for duplication and/or length of training by recognizing skills, prior knowledge, and abilities. Finally, by providing on-site essential skills training in industry, individual, and business productivity goals are increased.

Synopsis of Activity Levels for 2005/06	Actual
Total Participants in Training Initiatives	
Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives	10,025
Province-Wide Special Courses	1,719
Workplace Education Manitoba	331
Total Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives	**32**
Total Province-Wide Special Courses (Initiatives)	**12**
Total Workplace Education Manitoba Programs	**35**
Total Industry-based Prior Learning Assessment and Recognition Initiatives	**7**

Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives

Industry-wide human resource development initiatives are designed to expand the base of employers investing in training by developing partnerships with employer groups and industry associations to encourage long range human resource planning within economic sectors. Three sets of initiatives are emphasized: human resources planning agreements; industry-specified training initiatives; and human resource studies. The ITP Sectoral Model builds on selective aspects of co-ordinating group agreements, focused approaches of national sectoral councils and principles of quality, excellence, and partnership.

This year 10,025 new and existing employees participated in training as a result of 32 sectoral agreements, involving both provincial and Labour Market Development Agreement funds administered by ITP. Focused human resources planning committees were active in priority sectors such as aerospace, construction, health care products, manufacturing, tourism, food processing/agri-business, environmental, information and communication technology, customer contact centres, motion picture industries, new media, and the arts and cultural industries.

Highlights of these initiatives included:

- industry driven skills training programs to address skill shortages in aerospace, motion picture industries, and the tourism and customer contact industries;
- industry/education linkages and new course development with local institutions to develop strategies for long-term workforce development in aerospace, health care products, agri-food processing, environment, manufacturing, and the arts and cultural industries;
- implementation of an Employer of Choice initiative to address small and medium-sized enterprises' (SMEs) labour force needs of attraction, recruitment, and retention, including the Take the Employer of Choice Challenge Conference which attracted 100 participants;
- implementation of the Advanced Manufacturing Initiative to support leading edge technology, methods and procedures, and best practices in human resource management and development; and
- focused training and upgrading of existing workers in new technology, business processes, and quality to meet international standards.

The ITP Accountability Framework, developed in partnership with industry, is a planning, monitoring and reporting tool that is used to support capacity, measure effectiveness, and determine the value of investing in training. Fourteen industry groups have implemented the Framework this year with their 2005/06 Human Resource Development Plans. Results of the Framework have proven:

- demonstrated skill development;
- significant leveraged investment by industry; and
- the successful demonstration of the results of industry training initiatives.

This year, 38% of industry-wide activities were related to manufacturing or goods producing sectors, 45% to business and community service, 9% to agriculture, 6% to transportation and communication, and 2% to construction.

Province-Wide Special Courses

Province-Wide Special Courses are designed to develop the skilled workforce required to support industry's drive to continually upgrade and innovate. Through a needs assessment process, which involves ongoing and extensive consultation with industry, immediate workplace training needs are identified and future needs are forecast. Training activity in the form of workshops, seminars, and courses are developed and delivered by a range of private and public sector trainers and consultants who are selected because they are acknowledged experts in their fields and practice performance based, outcome-oriented training.

Workshops in areas such as Knowledge Management; Quality Related Training; Business and Organizational Effectiveness; and Train-the-Trainer were created in response to current industry trends and concerns. Workshops included: Balanced Scorecard: Linking Strategy to Results; Emotional Intelligence; Board Governance; Coaching, Mentoring and Motivating Workshop; Project Management; Workplace Wellness; Building a Resilient Organizational Culture; the 2005 Manitoba Quality Network Conference: Grow in a Shrinking World...Stoke the Fire Within; and an E-Business and Internet Training Course for SMEs. As well, in order to assist small and medium-sized enterprises in addressing human resource issues, a Guide to Human Resource Management for SMEs and an assessment process for Managing for Growth in SMEs are being developed.

The Industry Trainers Network was further developed to allow an opportunity for workplace training co-ordinators and training managers to share best practices, identify and address common training needs, mentor colleagues, pool resources, create industry partnerships, and identify and problem solve around issues facing industry trainers. The Network represents approximately 55 companies and over 95 industry training co-ordinators and managers. A major workplace trainers' conference, People Skills Performance, is planned for June 2006 for approximately 300 participants.

All courses supported by Province-Wide Special Courses are offered in partnership with industry-serving associations such as the Manitoba Quality Network, the Human Resource Management Association of Manitoba, and the Workplace Education Manitoba Steering Committee. By working in partnership with these organizations, the program ensures small and medium-sized companies have access to training at a reasonable cost and within a practical time frame.

This year, 12 initiatives including 61 courses, workshops, and events were implemented to train 1,719 participants.

Workplace Education Manitoba (Essential Skills)

Essential skills are the reading, writing, numeracy, communication, teamwork, thinking, learning, and computer skills required to successfully perform in the workplace and to maximize the use of other types of training.

Workplace essential skills projects and programs in Manitoba are truly customer driven. A project team is assembled with a consultant and representatives from management, labour, and employees. A needs assessment is conducted, curriculum is developed and delivered according to industry requirements. As well, all curriculum documents are made available to other companies and workplaces within the same sector.

A tri-partite Workplace Education Manitoba Steering Committee assists, guides, and makes recommendations with regard to the development of, and support for essential skills training in the workplace. Through their support and co-ordination, courses such as Essential Skills and Job Readiness; Business Writing–Proposals and Reports; Using Workplace Documents; Communicating

Effectively in the Workplace; Technical Writing; and Strengthening Workplace Communication and Teamwork were developed and delivered. Workplace Essential Skills projects and activities, such as Essential Skills for Deaf Workers, Essential Skills for Farm Producers, and Essential Skills for Aboriginals in Retail Management, are in progress in Winnipeg, Interlake, Southeast, Southwest, WESMAN, and Parklands areas of Manitoba.

This year, 35 workplace essential skills programs, funded by companies, unions, and the provincial government were delivered for 331 learners. This year Essential Skills training has been more targeted with companies undergoing needs assessments and focusing training on smaller numbers of employees. In addition, nine projects were sponsored by the Workplace Education Manitoba Steering Committee, through the National Literacy Secretariat. These projects were related to sector-specific essential skills studies, promotion and awareness raising, curriculum development, and workplace instructor training.

Industry-based Prior Learning Assessment and Recognition

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) is a process that identifies and documents skills and knowledge gained in formal or informal settings.

Industry Training Partnerships provides consultation and expertise to business, labour, and government regarding PLAR for industry-initiated projects, co-ordinates the development of industry-based PLAR projects, and facilitates practitioner development. Models of PLAR tools and systems, including competency-based methods, flexible assessment mechanisms and curriculum development for competency-based and gap training methods continue to be developed in partnership with industry, post-secondary institutions, regulatory bodies, labour groups and other government departments. These PLAR models provide individuals, trainers, industries, and communities with approaches to successfully match individuals with training opportunities that lead to successful employment.

A tri-partite Workplace Prior Learning Assessment and Recognition (WPLAR) Committee assists, guides, and makes recommendations with regard to the development of and support for innovative PLAR processes in industry.

This year, seven initiatives were in progress in areas such as manufacturing, construction, health care, security and aerospace industries. In addition, an innovative initiative, Igniting the Power Within, is providing Essential Skills and PLAR awareness and certification training for over 300 Aboriginal community advisors/counsellors to enable them to assist in documenting the skills and experience of workers across Manitoba.

4 (e) Industry Training Partnerships

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	529.7	6.00	410.8	118.9	1
Other Expenditures	142.6		108.1	34.5	2
Training Support	1,143.7		1,045.0	98.7	
Total Sub-Appropriation	**1,816.0**	**6.00**	**1,563.9**	**252.1**	

1. *Over expenditure is mainly due to payment for two positions identified in Division Administration (44-4A-1) without salary dollars, whose functions are within Industry Training Partnerships.*
2. *Over expenditure relates to ACRS (Accommodations Cost Recovery System) and desktop charges.*

Apprenticeship

The Apprenticeship Branch (Branch) is responsible for the administration of The Apprenticeship and Trades Qualifications Act, the Apprenticeship and Trades Qualifications General Regulation, the Apprenticeship and Trades Qualifications Fees Regulation, the Appeals Procedure Regulation, and Apprenticeship programs for 53 trades (52 designated and 1 pending) and their regulations under the Act. The Branch co-ordinates the training system that delivers accredited, structured, workplace-based skills and technical training to apprentices, leading to journeyperson certification.

The Branch promotes trades training and certification to industry standards; co-ordinates information and planning for the designation of new trades; develops competency standards and curricula in co-operation with Manitoba industry and other provincial/territorial apprenticeship systems; processes requests for the accreditation of training programs to designated trade standards; assists under-represented groups to access apprenticeship training; counsels on trades careers and certification matters; and performs other essential support services to facilitate apprenticeship training and certification.

The Executive Director of Apprenticeship provides management direction for the Branch, is the Secretary to the Apprenticeship and Trades Qualifications Board, and is the main point of contact for inter-provincial and pan-Canadian apprenticeship initiatives. The Executive Director is responsible for consulting with industry, represents Manitoba at the Canadian Council of Directors of Apprenticeship (CCDA), and the Canadian Apprenticeship Forum (CAF).

To achieve its objectives, the Branch's **Field Operations Unit** receives applications for apprenticeship, registers apprenticeship agreements between apprentices and employers, monitors practical (on-the-job) training, and arranges for apprenticeship technical training delivery, examinations, and certifications. The Unit participates in the promotion and marketing of the Apprenticeship Program and the Senior Years Apprenticeship Option (SYAO).

During 2005/06, a total of 1,648 apprentices were newly registered, and at the end of 2005/06 there were approximately 5,120 active apprentices registered in the apprenticeship system. This represents an increase of 6.4% over 2004/05, and a 60.7% increase over 1997/98, the Branch's baseline year. The number of apprentices who attended technical training in 2005/06 was 2,595, which is a 4.0% increase compared to 2004/05's attendance of 2,496 apprentices. Regulated tuition fee revenue generated approximately $583.1.

The number of female apprentices decreased 1.3% this year, from 679 in 2004/05 to 670 in 2005/06; women constitute 13.1% of all active apprentices, largely due to their participation in the trades of Hairstylist, Esthetician, Cook, and Pork Production Technician. The number of Aboriginal apprentices increased 23.8% from 718 in 2004/05 to 889 in 2005/06; Aboriginals constitute 17.4% of all active apprentices.

Practitioners in the trades of Hairstylist, Esthetician, and Electrologist renewed 1,555 authorizations in 2005/06. Regulated fees for renewals generated approximately $126.2.

The **Program Standards Unit** develops, revises, and secures industry approval of apprentice portfolios, curricula, apprenticeship level tests, examinations, and provincial occupational analyses. It oversees Manitoba's contributions to interprovincial examinations, common core curricula, and the National Occupational Analyses (NOA) series. The Program Standards Unit processes requests for the accreditation of training programs from public schools, community colleges, unions and associations, and accredits those programs that meet designated trade standards. The Unit also makes course content comparisons for the recognition of trades training programs delivered by non-accredited providers and by other jurisdictions. The Unit administers Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) services, administers level examinations, and trade certification examinations to apprentices and candidates with demonstrated related work experience. In 2005/06, 778 people

received Certificates of Qualification at the completion of their apprenticeship training, and 242 experienced trades practitioners were certified through the Trades Qualifications process.

The Branch participates in the Interprovincial Standards "Red Seal" Program, which establishes common standards in 45 skilled trades across Canada. Provinces/territories define and update inter-provincially recognized standards through the Canadian Council of Directors of Apprenticeship (CCDA). Forty-one of Manitoba's 52 designated trades participate in the Interprovincial Standards "Red Seal" Program. Certificates of Qualification, with a Red Seal endorsement affixed, are issued when a candidate attains a mark of 70% or higher on the Red Seal examination. The Red Seal endorsement is recognized by all Canadian jurisdictions. The Program Standards Unit co-ordinates the Branch's Red Seal and other inter-provincial activities. Manitoba has host responsibility for 5 of the 45 Red Seal trades.

The **Policy Unit** is responsible for apprenticeship legislation and regulation research and analysis, and for general policy research and development. The Unit also provides support to the Branch, the Apprenticeship and Trades Qualifications Board, Provincial Trade Advisory Committees (PTACs), and Industry Working Groups (IWGs). The Unit provides support for corporate initiatives and is the Branch's liaison with other branches of Advanced Education and Training and with other departments where there are linkages with training, economic, education, labour, and social policies.

The **Finance and Administration Unit** is responsible for administrative services to the Branch, financial control systems, information technology systems support, and for preparation of the annual estimates and budgetary information. In 2005/06, the Unit continued to apply a financial framework for costing of technical training delivery which improves the cost-effectiveness of delivering technical training in northern communities and at all three community colleges. The Unit also uses a rational model for technical training course purchase processes that has improved communications with, and services to, the Branch's contracted technical training providers.

Promotion of Apprenticeship to Youth

The Branch's Field Operations Unit co-ordinates the Senior Years Apprenticeship Option (SYAO). The SYAO allows Senior 3 and Senior 4 students to become registered apprentices and to simultaneously earn both practical experience credit toward apprenticeship and academic credit towards a Senior Years Diploma. The SYAO is a school-to-work transition model that links education to employment. The SYAO provides an access route to continued apprenticeship training in many trades. In 2005/06, a total of 211 SYAO apprentices were enrolled in the program.

The Branch partnered with Assiniboine Community College (ACC) and Brandon stakeholders to host the Trade Pavilion at the Brandon Career Symposium, March 7 - 9, 2006.

During 2005/06, the Branch continued to be responsible for the administration of the CareerFocus wage subsidy program for SYAO apprentices. The integration of the CareerFocus and SYAO programs continues to improve services to apprentices.

Apprenticeship and the Aboriginal Community

In 2005/2006, the Branch continued its efforts to respond to the training needs of the Aboriginal community.

The Branch, in consultation with the Aboriginal Apprenticeship Program Advisory Committee (AAPAC), is active in exploring ways to promote trades training and trades employment opportunities to Aboriginal communities. The Committee met twice in 2005/2006 to discuss the use of designated trainers in Aboriginal and Northern communities, Essential Skills, and the development of a pool of Aboriginal trade instructors.

During this period, the AAPAC also revised Guidelines for Community-Based Apprenticeship Training. These guidelines are intended to clarify roles, responsibilities, and accountabilities for the delivery of community-based training.

Also during this period, the AAPAC finalized an apprenticeship information kit, including a community-based training brochure and technical training guidebook for Aboriginal apprentices. These materials will be distributed among First Nations and Northern Affairs communities to promote the participation of Aboriginal peoples in the apprenticeship program.

The Branch continues to work with the University College of the North (UCN) and Red River College (RRC), to provide training in the communities of Pinaymootang and Lake Manitoba in the trade of Carpenter. Three levels of Carpenter training were delivered in these communities. In 2005/06, community-based training was provided to approximately 29 Aboriginal apprentices.

The Branch, through UCN, continues to support upgrading initiatives to assist in preparing potential trades qualification candidates who live in northern communities.

The Branch also continues to pursue Aboriginal apprenticeship opportunities in conjunction with the Hydro Northern Training Initiative (HNTI).

Essential Skills and Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR)

The Branch continues to implement new components of its Essential Skills strategy to ensure that apprentices and trades qualifiers enjoy maximum success on the job and in technical training.

Diagnostic, trade-specific assessment packages are available for eleven trades. To support their implementation, workshops are being delivered to educational partners to increase assessment capacity and to ensure the appropriate use of assessments. In the process, educational partners are made aware of the upgrading needs of apprentices and trades qualifiers.

Curriculum frameworks have been designed and piloted for different types of Essential Skills upgrade programs in order that the needs of different learner groups can be addressed. Level-by-level Essential Skills programs can support apprentices in both community-based and regular technical training. More comprehensive, activity-based Essential Skills programs will be beneficial to groups of apprentices who have low literacy levels and/or minimal trade experience. These programs are being implemented through collaborative efforts with northern and rural adult educators. A trades-related upgrading credit for use in Adult Learning Centres (ALCs) is being developed for apprentices looking for a more general, academic approach and/or a high school credit.

The Branch has completed documentation of existing PLAR processes, and is now integrating those with regular intake processes at the Branch. Research is complete on dual credit opportunities between the technical training curriculum and practical skills development for the trade of Carpenter and the high school curriculum. The goal of this research is to provide improved feedback to apprentices and trades qualifiers about their readiness for technical training and certification exams, and to provide recognition for prior learning.

The Apprenticeship and Trades Qualifications Board

The Apprenticeship and Trades Qualifications Board is established by The Apprenticeship and Trades Qualifications Act and is appointed by the Minister of Advanced Education and Training. It represents industry and public interest in the Apprenticeship system. The Board appoints Provincial Trade Advisory Committees (PTACs), and receives and reviews recommendations from the PTACs respecting regulations, training, examinations and certification standards. The Branch provides technical, administrative, and financial support to the Board and PTACs. The Board met ten times in 2005/06.

The Apprenticeship and Trades Qualifications Act came into force May 1, 1999. The Act delegates responsibility and authority to the Board for broad policy direction and for trade regulation development. The Act also authorizes the Board to provide advice to the Minister regarding the needs of the Manitoba labour market for skilled workers, to make PTAC appointments, and to provide wide representation and jurisdiction to the PTACs.

In 2005/06, the Board hosted the annual Apprenticeship Highest Achievement Awards where 38 newly certified Journeypersons were recognized for outstanding achievement in 36 Apprenticeship trades.

New and Amended Apprenticeship Trade Regulations

The Minister, on recommendation of the Apprenticeship and Trades Qualifications Board, approves all new and amended trade regulations under The Apprenticeship and Trades Qualifications Act. During 2005/06 fiscal year, the Board and Minister specified the trades of Construction Electrician and Industrial Electrician for compulsory certification. The Board and Minister also made regulations to designate three new voluntary certification trades in Manitoba: Recreation Vehicle Service Technician, Floor covering Installer, and Insulator (Heat and Frost). All three trades are Interprovincial Standards (Red Seal) Program trades, meaning that Manitoba's Certificates of Qualification in these trades will bear the "Red Seal" endorsement. The Red Seal is recognized by employers across the country.

The Board and Minister also introduced updated regulatory provisions for the trade of Bricklayer, amended the apprentice minimum wage sections of the Ironworker and Agricultural Equipment Technician trades, and amended the General Regulation to extend designated trainer provisions pertaining to northern and aboriginal communities until 2009.

The Board has accepted the trade of Computer Numerical Control (CNC) Technician for designation, and the Apprenticeship Branch worked with the PTAC to prepare recommendations for regulation content. The Branch also worked with PTACs to update regulatory provisions in the voluntary certification trades of Parts person, Roofer, Painter Decorator, and Industrial Mechanic (Millwright). In the compulsory certification trades, Branch and PTACs worked to update and revise regulations for the trades of Esthetician, Electrologist, Hairstylist, Refrigeration and Air Conditioning Mechanic, Crane and Hoisting Equipment Operator, and Steamfitter - Pipefitter.

Work continued in 2005/06 toward introducing compulsory certification in the trades of Motor Vehicle Mechanic, Motor Vehicle Body Repairer, Motor Vehicle Body Repairer (Painter), Sheet Metal Worker, and Plumber.

Program Development

Program development involves defining the scope of a trade, reviewing (or developing) the occupational analysis for the trade, developing both the technical training curriculum and the practical training record book, and developing and validating unit tests, placement tests, provincial certification examinations, and practical certification examinations. This development work is co-ordinated by the Branch and involves the direct participation of PTACs. The Board reviews and approves each PTAC's program development efforts. In 2005/06, program standards were approved for six trades: Heavy Duty Equipment Technician, Cabinetmaker, Painter/Decorator, Agriculture Equipment Technician, Carpenter, and Industrial Instrument Mechanic.

Provincial Trade Advisory Committees (PTACs)

Through a PTAC, Manitoba industry advises on the regulation of, and content standards for apprenticeship training and certification in their respective trades. Additionally, PTACs validate curricula and examinations. PTAC members are appointed by the Board.

There were 39 PTACs representing 41 trades in 2005/06. By March 31, 2006, these PTACs had met 50 times.

Sustainable Development

The Policy Unit works with the Finance and Administration Unit to devise, implement, and monitor the Branch's sustainable development action plan. The action plan provides for the Branch's continuing strategy to incorporate the goals and objectives of the Province's sustainable development policy. The Branch focuses its efforts on: educating and supporting staff to make environmentally responsible decisions; purchasing environmentally friendly and recycled products with particular emphasis on using remanufactured toner cartridges and recycled paper; supporting the Blue Box recycling program, encouraging double-sided printing, encouraging staff to use ethanol in vehicles where practicable, and increasingly using conference calls to reduce fuel consumption.

The Branch's sustainable development plan continues to support the Branch's goals of ensuring that lights are turned off at the end of the day, providing recycling receptacles throughout the office, promoting awareness of government's paper-recycling policy, adopting an environmentally-respectful purchasing policy that applies to both office supplies and to pool-vehicle operation and maintenance, educating staff to make environmentally-respectful decisions with regard to private vehicle operation and maintenance, and increasing the number of telephone conference meetings to reduce vehicle use.

As the Branch becomes more mature in its understanding and implementation of the principles of sustainable development, it will seek to foster and encourage among its external stakeholders an awareness of the environmental impacts of business decisions.

Apprenticeship Indicators, 1997/98 (Base Year), 2004/05 and 2005/06

	1997/98	2004/05	2005/06
New Registrations	1,004	1,247	1,648
Cancellations and Terminations	320	607	873
Active Apprentices at Year End	3,186	4,814	5,120
Apprentices Attending Technical Training	2,035	2,496	2,595
Trades Qualifications (TQ) Examinations Administered	222	513	480
Certificates Issued: Apprenticeship Process	391	780	778
Certificates Issued: Trades Qualifications Process *(A)*	148	*(A)*	*(A)*
Provincial Certificates with Red Seal Endorsement	N/A	193	215
-Provincial Certificates without Red Seal Endorsement -Provincial Certificates through Grandparenting	N/A	149 79	25 2
Renewable Endorsements: Hairstylist and Esthetician *(B)*	906	1,466	1,555
Female Apprentices	65	679	670
Aboriginal Apprentices *(C)*	451	718	889
Senior Years Apprenticeship Option (SYAO) *(D)*	59	235	211

(A) *Due to improvements in the Branch's data collection, TQ certificate information will no longer be reported in aggregate, but itemized separately as "With Red Seal" or "Without Red Seal" certificates.*

(B) *Under the Trade of Hairstylist, barbers and hairdressers are included together as one Trade (effective March 6, 1998), following repeal of The Barbers Act and The Hairdressers Act. Hairstylist and Esthetician Certificates are renewed biannually and these trades people must practice a minimum of 750 hours per year in order to renew their certificate.*

(C) *Apprenticeship began tracking the number of Apprentices with self-declared First Nations, Non-Status, Métis, and Inuit ancestry in 1999/2000. Consequently, the baseline – 451 – dates to 1999/2000, not 1997/98.*

(D) *SYAO Apprentices are also counted in the "Active Apprentices at Year End" category.*

4 (f) Apprenticeship

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	3,136.6	49.00	2,951.6	185.0	
Other Expenditures	1,367.4		1,333.7	33.7	
Training Support	1,486.7		2,838.5	(1,351.8)	1
Total Sub-Appropriation	**5,990.7**	**49.00**	**7,123.8**	**(1,133.1)**	

1. *Under expenditure reflects savings due to additional contributions by 44-4H-3 (Labour Market Development Agreement), cancellation of community-based training and of the alternative training delivery of the Pork Production Technician program.*

Technical Vocational Initiative

The Technical Vocational Initiative (TVI) began in April 2004 to revitalize technical vocational education in Manitoba. Addressing labour market needs, reflected in the existing and growing skilled labour shortage, was a significant consideration. From a broader educational and training perspective, TVI is part of an effort to offer Manitobans a comprehensive continuum of technical vocational education pathways that are universally accessible, seamless across education levels, and synchronized with labour market needs. The Initiative is based on six Action Pillars that address fundamental aspects in the revitalization strategy:

- to improve the image of vocational careers;
- to enhance awareness of technical vocational programming and trade related opportunities;
- to ensure relevance to labour market needs;
- to facilitate program articulation between high schools and colleges;
- to develop strategies to address technical vocational teacher currency and shortages; and
- to increase funding to support technical vocational equipment upgrades.

The expected outcomes of the TVI are to have:

- increased student enrolment rates in high school and college technical vocational programs;
- increased graduation rates from high school and college technical vocational programs;
- increased transition rates from high school and college technical vocational programs;
- increased employment rates into technical vocational careers; and
- increased community capacity to address skilled labour shortages, allowing for greater provincial competitiveness in industry sectors.

Operations: A three person staff is responsible for carrying out the day-to-day activities of the unit and to develop appropriate strategies and action plans for the Action Pillars. An executive director provides leadership and direction to ensure action and progress on the Action Pillars, reports on TVI activities and plans, and liaises with stakeholders and groups to solicit support and co-operation for the Initiative.

The TVI consultant provides ongoing, regular contact with the field and monitors the progress of projects and the status of TVI supported activities and is responsible for providing a three-year action plan and semi-annual status reports.

The team is complemented by one administrative support staff who tracks expenditures and provides overall administrative support.

Activities: During the first two years of operation, the TVI has initiated activities related to each of the Action Pillars.

Image: TVI works with schools, colleges, and department partners (Manitoba Education, Citizenship and Youth and Manitoba Advanced Education and Training, Apprenticeship Branch) to promote a more positive and accurate image of trades and technical vocational education. This is done through:

- presentations to educational stakeholder groups; participation at Rotary Career Symposium, Brandon Career Fair, Rural Forum, Red River College Career Day, Northern Aboriginal Festival and Community Awards (NAFCA), University College of the North Career Expo, and Job Fair;
- Demonstration Projects (28 in 2005/06) to address image and awareness issues;
- promotional CD/video "Great Careers, Great Futures" distributed to schools, school counselors, parents, and students;
- Technical Vocational Conference – "Challenging the Myth" in Winnipeg on March 9/10, 2006;
- Regional Dialogue Sessions – Winnipeg, Brandon, The Pas, November 2005.

Awareness: Many awareness activities are linked to image activities, including Demonstration Projects, presentations and promotional activities. TVI awarded $300,000.00 for 12 continuing and 16 new Demonstration projects from across the Province for the 2005/06 school year. The "Lessons Learned" project committee promotes networking opportunities, assesses project impact, and facilitates information dissemination.

The TVI website, available at www.edu.gov.mb.ca/tvi, provides current information on relevant activities:

- equipment and demonstration project information;
- access to various documents; and
- links to related, relevant sites.

Articulation: "Curriculum Framework of Outcomes" documents for five programs are scheduled to be completed in 2006: Power Mechanics; Food Services; Hairstyling; Building Construction; and Health Care Aide. Seven additional programs have been selected for review starting in 2006: Autobody; Drafting; Electrical; Electronics; Information Technology; Media; and Welding. Program relevance, currency, and articulation to post-secondary training are key review elements.

Articulation framework review between secondary and post-secondary sectors is ongoing and will be integrated into the program review and standards process. Several Demonstration Projects focus on articulation.

Program relevance and currency: Vocational program curricula are being reviewed and revised for program currency.
Five program revisions:

- Power Mechanics, Building Construction, Hairstyling, Commercial Foods, and Health Care Aide will be completed in 2006.
  Review and revision of seven additional programs:
- Autobody; Drafting; Electrical; Electronics; Information Technology; Media; and Welding were started in January 2006.
- Committees have been formed for each program for the purpose of reviewing curriculum and developing outcome standards and core competencies. Committees have representation from vocational program teachers, Industrial Arts teachers, college instructors (Red River College, Assiniboine Community College, and University College of the North (UCN)), Apprenticeship, and trades.

Vocational teacher currency and shortages: TVI promotes and funds professional development activities that help maintain and/or enhance vocational teacher awareness of, and currency with industry and trade developments. TVI continues to support strategies to remove barriers and disincentives to trades people considering entering the teaching profession.

Funding Support: In May 2005, the Initiative received 63 applications requesting equipment upgrades for the 2005/06 school year totaling $2,337,952.34. Twenty-two applications, including professional development requests, were approved for a total of $698,734.47. Nine awards were made to urban schools. Thirteen awards were made to rural and northern schools.

Demonstration Projects: Funding for Demonstration Projects for the 2005-06 school year is $300,000.00 for a total of 28 continuing and new projects throughout the province. This includes $112,000.00 for 12 continuing projects, of which seven are rural and northern, and $188,000.00 for 16 new projects, of which nine are urban and seven rural and northern. Two projects are being undertaken by Red River College. Overall, 25 new applications were received, requesting approximately $265,000.00.

Committees:

The TVI works with a number of committees.

- **Technical Vocational Education Advisory Committee** (TVEAC): is a twenty-one member committee representing eighteen stakeholder groups, including colleges, Manitoba Teachers Society (MTS), parent councils, vocational and industrial arts teachers, school administrators, labour, business and industry, aboriginal education, and Apprenticeship. The TVI executive director, a consultant, and an Education, Citizenship and Youth representative are ex-officio members. The Committee meets eight times a year and provides advice, based on stakeholder group feedback, to the TVI unit. The Committee also makes annual recommendations related to technical vocational education and related issues, which will be presented to the Ministers of Education, Citizenship and Youth and Advanced Education and Training in the fall of 2006.

- **Lessons Learned Committee**: brings together school/divisional project leaders to share demonstration project status, impact, and lessons learned. The committee discusses and recommends strategies for effective project communication, implementation, and sustainability. The committee meets a minimum of three times a year.

- **Program Review Steering Committee**: colleges, UCN, Apprenticeship, school leaders, and vocational and industrial arts teachers advise on program review selection, liaise with program specific review committees, provide direction, and review program/curriculum recommendations. The committee is comprised of representation from post-secondary institutions, the Apprenticeship Branch, School Administrators, and vocational and industrial arts teachers.

- **Program Review Committees**: in 2005/06 five committees worked on the following programs: Power Mechanics, Building Construction, Hairstyling, Commercial Foods, and Health Care Aide. In 2006/07 seven committees will work on the following programs: Autobody; Drafting; Electrical; Electronics; Information Technology; Media; and Welding. Each committee will review its program area for currency, relevance to labour market needs, standards and outcomes, and provide recommendations for possible program changes relative to these. Each committee meets at the call of the chair.

Committees will remain in place for 2006/07.

Employment and Training Services

The objective of the Employment and Training Services (ETS) Branch is to assist individuals in defining and achieving their employment goals by delivering programs, services, and resources directly, and by creating partnerships with community stakeholders.

Direct Employment Services

Direct Employment Services (Regional Services & Employment Connections)

Under this program, staff in employment centres located throughout the Province are responsible for co-ordinating, developing, and maintaining a range of employment and skills training programs and services to prepare unemployed Manitobans for employment. Specifically, ETS Employment Centres work with employers and community organizations to facilitate employment opportunities. Activities available to assist clients include employability, prior learning assessment, and employment counselling; job readiness training; referral and job placement; work placement with wage assistance; skills training; pre-employment skills training; and literacy upgrading.

Skills Development

Skills development provides skills training opportunities in high-demand occupations or occupational areas experiencing skill shortages, either through direct support to individuals or through community-based organizations under contract to ETS to deliver programming.

Partnerships

New Careers

New Careers partners with employers, community organizations, and federal and local governments to design, develop, and provide funding support for skills training projects that meet the unique and diverse needs of northern Manitoba communities.

Community-Based Employability Projects

This program provides funding to non-profit, community-based organizations to operate training and employment projects for income assistance clients with disabilities. Project activities include life skills training, pre-employment preparation, and on-the-job work experience leading to employment.

Employment Partnerships

This program partners with Manitoba employers and community training partners to support the development and implementation of job-specific, workplace-based training that is tailored to the needs of the employer and addresses the skill development and employment needs of income assistance clients. Program activities may include pre-employment preparation, job-specific skills training, and on-site (hands-on) training.

Wage Subsidies

Wage subsidies assist unemployed Manitobans to gain sustainable employment through direct work experience. Wage subsidies can help unemployed people in receipt of income assistance to gain experience to secure long-term employment. Program activities include referral and pre-screening services to assist in matching employers with workers; job trials to test employee/employer fit prior to making a hiring commitment; and wage subsidies to offset the cost of training and hiring new workers.

National Child Benefit Employment Program

This program provides income assistance and lower income parents with an opportunity to participate in training and employment initiatives that will assist them in obtaining and maintaining employment or advance in the labour market.

Community Partnerships Projects

This program contracts with non-profit, community-based organizations to develop and deliver employability skills training and/or work experience placements that prepare income assistance clients for employment. Activities may include employability assessment, pre-employment preparation, academic/literacy training, on-the-job work experience, and employment placement.

Taking Charge!

This program contracts with a non-profit, community-based organization to assist single parents in receipt of income assistance to develop skills to facilitate employment.

Floodway Training Initiatives

Working with stakeholders, the Floodway Training Initiatives develop the infrastructure to train Manitobans for employment opportunities related to the expansion of the Red River Floodway and thereby contribute to meeting the future needs of skilled labour and the development of a more representative workforce in Manitoba.

Canada - Manitoba Agreement on Older Workers Pilot Project Initiative

The Canada-Manitoba Agreement on Older Workers Pilot Project will support projects that assist older workers to prepare for, find, and keep employment if they are faced with a job loss. The program is designed to provide older workers with skills for meaningful alternative job opportunities, direct wage support, and flexible access to employment services.

Canadian Agricultural Skills Service Project

The Federal-Provincial Agricultural Policy Framework Agreement between the Department of Agriculture, Food and Rural Initiatives (MAFRI) and Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC) provides for a skills training component for farmers, farm spouses and common-law partners, and beginning farmers over the length of a five-year agreement. The skills development funding project is referred to as the Canadian Agricultural Skills Service (CASS). The Department of Advanced Education and Training (MAET) is responsible for the delivery of CASS in Manitoba. The major goals of the program are to help farmers increase their profitability and to enable them to make choices about sources of income through skills training.

Manitoba Hydro Job Referral Service

Advanced Education and Training is responsible for the implementation of a Job Referral Service (JRS) to match qualified job seekers with employment opportunities created by the Manitoba Hydro Northern Development projects, in accordance with the northern hiring preference and process defined under the Burntwood Nelson Labour Agreement.

Client Results for 2005/06

Employment and Training Services Branch Totals (44-4(g) ETS and 44-4(h) Labour Market Development Agreement (LMDA))

	Clients Served* (New Services)
Clients Participating in ETS Programs	2,838
Clients Participating in LMDA Provincial Benefits/Measures (PBPMs)	14,305
Clients Participating in at least one ETS Program or PBPM	*16,529*
Other ETS Clients**	10,251
Total Clients Served by ETS Branch	**26,780**

* Clients with Service Start Dates between April 1, 2005 and March 31, 2006. Year to date as at March 5, 2006. Active and Closed cases only. Active, Complete and Terminated services only.
** These are clients who received some service from ETS (ex: Service Needs Determination/Employment Counseling) but did not participate in a PBPM or Provincial Program.

ETS Program Activities

	Clients Served* (New Services)	
PROGRAM	**Projected**	**Actual**
DIRECT SERVICES:		
Direct Employment Services	1,350	1,572
Skills Development	225	296
PARTNERSHIPS:		
New Careers North	175	190
Community-Based Employability Projects	100	102
Employment Partnerships	100	12
Wage Subsidies	125	46
National Child Benefit Employment Program	350	328
Community Partnerships Projects	250	382
Taking Charge!**	400	140
Floodway Training Initiatives***	N/A	N/A
Canada/Manitoba Agreement on Older Workers Pilot Project Initiative***	N/A	N/A
Canadian Agriculture Skills Service Project***	N/A	N/A
Manitoba Hydro Job Referral Service***	N/A	N/A

* Clients with Service Start Dates between April 1, 2005 and March 31, 2006. Year to date as at March 10, 2006. Active and Closed cases only. Active, Complete and Terminated services only.
** Actual new client services based on total participation in Taking Charge!, which also receives funding under the LMDA.
*** These are new initiatives that were still in development during fiscal year 2005-06.

Sustainable Development

The objective of the Employment and Training Services (ETS) Branch is to assist Manitobans to prepare for, gain, and maintain sustainable employment through direct service and partnerships with community, industry, and employer groups. ETS recognizes that furthering this objective contributes to sustainable development in a fundamental way. ETS provides a continuum of education, training, and employment programs and services within provincial social and economic priorities. Efforts continue to increase staff knowledge of the principles and guidelines of sustainable development and how these can continue to be integrated and strengthened within ETS programs and services.

Employment and Training Services' focus for 2005/06 in the area of sustainable development procurement included the use of recycled paper, use of re-manufactured toner cartridges, promotion of double-sided copying and printing, and promotion of teleconferencing. In carrying out its activities, ETS contracted with many community-based, third-party service providers, including Aboriginal organizations.

4 (g) Employment and Training Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	4,517.6	78.30	4,863.5	(345.9)	
Other Expenditures	2,070.0		2,371.8	(301.8)	
Training Support	5,341.3		7,758.0	(2,416.7)	1
Recoverable from Family Services and Housing	(120.2)		(300.0)	179.8	2
Total Sub-Appropriation	**11,808.7**	**78.30**	**14,693.3**	**(2,884.6)**	

1. *Under expenditure is mainly due to a delay in the commencement of the Canadian Agricultural Skills Service (CASS), resulting in a reduction in corresponding revenue, savings related to the Older Workers Pilot Project Initiative due to cancellation of the Vocational Instructor Training Project and the deferral of the Older Worker Marketing and Placement Support and Retention Strategies Projects due to the federal government's rejection of the Essential Skills and Prior Learning and Recognition proposals, also resulting in a reduction in corresponding revenue; delay in activities for Taking Charge! due to program restructuring; delay in commencement of project and training activities for Floodway Expansion, and reduced wage subsidy activity, resulting in a reduction in the recovery from Family Services and Housing (44-4G-4); under expenditure also reflects lower than budgeted costs for New Careers North, National Child Benefit Payments, Direct Employment Services, Employment Partnerships, Community Partnerships, and Skills Development.*
2. *Reduction in recovery amount reflects lower than budgeted wage subsidy activity.*

Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement

The objective of Employment and Training Services (ETS) Branch is to assist individuals in defining and achieving their employment goals by delivering programs, services, and resources directly and by creating partnerships with community stakeholders.

The Labour Market Development Agreement (LMDA) is the mechanism through which Manitoba receives funding from the Government of Canada Employment Insurance Account to support programming.

Employment Benefits

Employment benefits are only available to persons who are legally entitled to work in Canada and who are currently receiving Employment Insurance, or who have had an Employment Insurance claim within the past three years, or a maternity or parental claim within the past five years.

Employment Partnerships

This program provides funding to enable communities, sector associations, and employers to address labour force development needs while assisting unemployed and "job threatened" individuals to gain sustainable employment. Program activities may include pre-employment preparation, job-specific skills training, and on-site (hands-on) training.

Skills *Development*

Skills Development is designed to assist eligible clients to obtain skills training/apprenticeship training and/or upgrading to facilitate sustainable employment. Skills grants are available to provide financial assistance to eligible clients for skills training. Grant levels are determined through negotiated financial assistance as part of the mutually developed employment plan. Skills loans allow participants timely access to student loans via ETS Employment Centres (administered through Manitoba Student Aid). These loans are intended to be an affordable means for clients to access funds to cover their contribution to the mutually developed employment plan.

Self Employment

Self Employment is designed to assist eligible individuals to create jobs for themselves by starting a business. The Self Employment program is administered by local sponsors who will: evaluate the individual's business idea; assess whether the individual is a suitable candidate; provide coaching in business plan development and implementation; offer advice and support; and direct the participant to other supports as needed. Candidates must be prepared to contribute money, work or equipment toward the business.

Wage Subsidies

Wage Subsidies assist unemployed individuals to gain sustainable employment through direct work experience. Wage Subsidies can help unemployed people gain experience to secure long-term employment.

Employment Measures

Employment Measures are available to all unemployed Canadians including Employment Insurance clients, Income Assistance recipients, and individuals threatened with job loss.

Employment Assistance Services

Employment Assistance Services assist unemployed individuals to prepare for, find, and keep jobs by providing a variety of employment-related services. Employment Assistance Services can be tailored to the specific needs of individual clients and/or local communities. Employment Assistance Services can be provided by a variety of organizations, which can deliver a combination of the following services: employment plan development; case management; assessment and employment counselling; self-service labour market information; job search assistance; job finding clubs; job referral and placement; diagnostic and testing services; and brokered access to other measures.

Labour Market Partnerships

Labour Market Partnerships encourages communities, sector associations, and employers to address labour market development, labour force development and workforce adjustment issues, thereby assisting unemployed and job-threatened individuals to gain and/or keep sustainable employment. Activities may include labour force adjustment activities to facilitate the employment of job-threatened workers and workforce development planning to support local labour market development.

Research and Innovation

Research and Innovation provides financial support to organizations that research and/or design projects that are practical and that identify innovative ways of helping individuals prepare for, find, return to, or maintain sustainable employment and/or strengthen and promote province-wide or regional labour force development.

National Employment Services

National Employment Services are available to all Canadians.

Service Needs Determination/Employment Counseling

Service Needs Determination is used to assess an individual's requirement for employment and/or training services and programs and temporary income support. It also refers individuals to other appropriate services. Participants may complete a service needs questionnaire to assess job readiness. Staff may determine participants' EI eligibility status, and refer job-ready participants to job search resources, and non job-ready clients to employment counselling.

Employment counselling activities include in-depth assessment of employment barriers, skills and strengths including prior learning, and the development of a mutually agreed upon employment plan. Counsellors negotiate the level of financial support with the client and follow up to evaluate results and reassess the plan.

Labour Exchange

This service provides an information exchange on available job and training opportunities to assist in linking unemployed individuals with work opportunities while assisting employers in recruiting qualified employees. Information is taken continuously, updated daily and is available in electronic and written formats. Information is disseminated through self-serve information products including Job Bank kiosks, the Internet, and the Electronic Labour Exchange.

Labour Market Information

Labour market information is gathered, analyzed, produced and disseminated regarding local, provincial and national labour market trends and conditions to help unemployed individuals in their job search, workers in their career development activities, employers, students, governments and training providers. Primarily, the federal and provincial Labour Market Information units gather information. Employment Centre staff also gather local information. Information is disseminated in electronic and written formats in a timely fashion.

Client Results for 2005/06

Employment and Training Services Branch Totals (44-4(g) ETS and 44-4(h) Labour Market Development Agreement (LMDA))

	Clients Served* (New Services)
Clients Participating in ETS Programs	2,838
Clients Participating in LMDA Provincial Benefits/Measures (PBPMs)	14,305
Clients Participating in at least one ETS Program or PBPM	*16,529*
Other ETS Clients**	10,251
Total Clients Served by ETS Branch	**26,780**

* Clients with Service Start Dates between April 1, 2005 and March 31, 2006. Year to date as at March 5, 2006. Active and Closed cases only. Active, Complete and Terminated services only.
** These are clients who received some service from ETS (ex: Service Needs Determination/Employment Counselling) but did not participate in a PBPM or Provincial Program.

Labour Market Development Agreement Program Activities

	Clients Served* (New Services)	
PROGRAM	**Projected**	**Actual**
EMPLOYMENT BENEFITS PROGRAMS (for EI insured only)		
Employment Partnership	900	352
Total Skills Development (including Apprenticeship)	4,700	4,941
- Skills Development	3,000	3,265
- Skills Development – Apprenticeship	1,700	1,694
Self Employment	275	256
Wage Subsidies	475	414
EMPLOYMENT MEASURES PROGRAMS (for any unemployed)		
Employment Assistance Services (EAS)**	9,600	8,948
Labour Market Partnerships	N/A	
Research and Innovation	N/A	
Labour Exchange	N/A	
Labour Market Information	N/A	

N/A Clients are not directly served by these programs.
* Clients with Service Start Dates between April 1, 2005 and March 31, 2006. Year to date as at March 10, 2006 Active and Closed cases only. Active, Complete and Terminated services only.
** EAS contracted services only.

Labour Market Development Agreement Results

	TARGETS 2005/06	ACTUALS 2005/06 *
NUMBER OF RETURNS TO WORK (EI Insured)	9,700	9,177
UNPAID BENEFITS TO THE EI ACCOUNT	$35,000,000	$33,543,673

* As at March 31, 2006. Results measures are not finalized until May 31, 2006.

4 (h) Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	6,184.0	116.50	6,143.5	40.5	
Other Expenditures	1,081.0		955.7	125.3	
Training Support	42,690.0		47,349.0	(4,659.0)	1
Total Sub-Appropriation	**49,955.0**	**116.50**	**54,448.2**	**(4,493.2)**	

1. *Under expenditure reflects savings related to Industry Expansion activities as follows: deferral of project activity under the Labour Market Partnerships Program, project cancellations, and reduced Employment Partnerships costs; decline in the number of clients referred under the Skills Development Program; and reduced activity in the Employment Partnerships, Wage Subsidy Self Employment Assistance, and Labour Market Partnerships Programs. These under expenditures are offset in part by increased expenditures related to tuition costs and higher activity in the Apprenticeship Program.*

Capital Grants

Capital Grants provides a contribution towards capital expenditures of universities and community colleges. Additional information on the grants may be found in the Council on Post-Secondary Education Annual Report.

5 (a-b) Capital Grants

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Universities	22,781.2		24,172.7	(1,391.5)	
Colleges	1,816.8		1,816.8	0.0	
Total Sub-Appropriation	**24,598.0**	**0.00**	**25,989.5**	**(1,391.5)**	

Costs Related to Capital Assets

This main appropriation provides for the costs related to capital assets.

6 (a) Desktop Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Amortization Expense - Transition	69.9		70.0	(0.1)	
Enterprise Software Licenses	117.1		117.1	0.0	
Total Sub-Appropriation	**187.0**	**0.00**	**187.1**	**(0.1)**	

6 (b) Amortization Expense

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Amortization Expense	622.4		720.6	(98.2)	1
Total Sub-Appropriation	**622.4**	**0.00**	**720.6**	**(98.2)**	

1. *Under expenditure mainly relates to delays in the Job Vacancy Management system, resulting in a lower than anticipated capitalized amount at March 31, 2006.*

6 (c) Interest Expense

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Interest Expense	277.7		365.2	(87.5)	1
Total Sub-Appropriation	**277.7**	**0.00**	**365.2**	**(87.5)**	

1. *Under expenditure mainly relates to delays in the Job Vacancy Management system, resulting in a lower than anticipated capitalized amount at March 31, 2006.*

PART B – CAPITAL INVESTMENT

Capital Investment

The Province implemented a new accounting policy for tangible capital assets in 1999/2000 based on standards issued by the Canadian Institute of Chartered Accountants. These standards require that expenditures on tangible assets be amortized over the useful life of the asset. Recognizing amortization in this way allocates the cost of capital assets to the periods of service provided and amortization is recorded as an expense in the statement of operations.

Tangible capital assets are those with a useful life extending beyond one year which are acquired, constructed or developed and held for use, not for resale. Tangible capital assets with a value less than the accepted capitalization limit will be expensed in the year of acquisition.

Advanced Education and Training

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 $000	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
B.2 Capital Investment	84.2		3,538.4	(3,454.2)	1
Total Sub-Appropriation	**84.2**		**3,538.4**	**(3,454.2)**	

1. *Under expenditure results from the cancellation of the original Request for Proposal for the Job Vacancy Management Project, resulting in a deferral of capital expenditures in 2006/07.*

Financial Information

Department of Advanced Education and Training

Reconciliation Statement
($000s)

DETAILS	2005/06 ESTIMATES
2005/06 Main Estimates	**556,413.5**
Main Estimates Authority Transferred from:	
- Enabling Appropriations re:	
▪ University Operating Grants	120.0
▪ Capital Grants - Universities	12,268.9
2005/06 Estimate	**568,802.4**

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2006, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2005/06		Appropriation	Actual 2005/06	Actual 2004/05	Increase (Decrease)	Explanation Number
		Advanced Education and Training (44)				
	44-1	Administration and Finance				
29.4	(a)	Minister's Salary	29.7	28.9	0.8	
	(b)	Executive Support				
417.4		- Salaries and Employee Benefits	372.0	436.2	(64.2)	
98.0		- Other Expenditures	96.1	104.7	(8.6)	
325.0	(c)	Administration and Finance	325.0	325.0	0.0	
869.8		Total 44-1	822.8	894.8	(72.0)	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2006, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2005/06		Appropriation	Actual 2005/06	Actual 2004/05	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-2	Support for Universities and Colleges				
	(a)	Council on Post-Secondary Education				
599.1		- Salaries and Employee Benefits	597.7	696.5	(98.8)	
328.8		- Other Expenditures	328.7	226.5	102.2	
287,600.6	(b)	University Operating Grants	287,600.6	280,207.0	7,393.6	1
1,500.0	(c)	Post-Secondary Strategic Initiatives Fund	1,500.0	500.0	1,000.0	2
61,553.9	(d)	College Grants	61,553.9	59,900.3	1,653.6	3
	(e)	College Expansion Initiative				
204.4		- Salaries and Employee Benefits	167.7	209.6	(41.9)	4
46.1		- Other Expenditures	82.8	74.3	8.5	
27,725.1		- College Expansion Initiative Grants	27,378.9	25,860.0	1,518.9	5
6,477.0	(f)	Access Program	6,477.0	6,327.0	150.0	
3,112.4	(g)	Advanced Education and Training Assistance	3,112.4	2,909.0	203.4	
	(h)	Stevenson Aviation Centre				
1,525.0		- Salaries and Employee Benefits	1,261.3	1,287.7	(26.4)	
(1,525.0)		- Less: Recoverable from Red River College	(1,261.3)	(1,287.7)	26.4	
389,147.4		Total 44-2	388,799.7	376,910.2	11,889.5	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2006, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2005/06		Appropriation	Actual 2005/06	Actual 2004/05	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-3	Manitoba Student Aid				
3,375.4	(a)	- Salaries and Employee Benefits	3,562.9	3,634.4	(71.5)	
1,204.5	(b)	- Other Expenditures	1,176.0	1,473.3	(297.3)	6
3,982.5	(c)	- Loans and Bursaries	3,691.0	3,224.0	467.0	
6,760.0	(d)	- Manitoba Bursary Fund	6,748.8	6,118.3	630.5	7
5,000.0	(e)	- Manitoba Scholarship and Bursary Initiative	4,995.5	4,628.0	367.5	
10,630.5	(f)	- Canada Millenium Scholarship Fund	10,630.5	11,000.0	(369.5)	
3,700.2	(g)	- Canada Study Grants	2,602.8	2,202.7	400.1	8
13,602.3	(h)	- Tuition Rebate Grants	13,164.0	12,852.5	311.5	
2,891.3	(i)	- Medical Student/Resident Financial Assistance	2,777.2	2,641.3	135.9	
4,781.0	(j)	- Loan Portfolio Administration	3,309.4	1,959.0	1,350.4	9
1,388.6	(k)	- Interest Relief and Debt Reduction	344.1	579.3	(235.2)	10
(2,891.3)	(l)	- Less: Recoverable from Health	(2,777.2)	(2,641.3)	(135.9)	
54,425.0		Total 44-3	50,225.0	47,671.5	2,553.5	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2006, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2005/06		Appropriation	Actual 2005/06	Actual 2004/05	Increase (Decrease)	
	44-4	Training and Continuing Education				
	(a)	Division Administration				
331.6		- Salaries and Employee Benefits	550.7	354.9	195.8	11
320.5		- Other Expenditures	301.2	118.5	182.7	12
	(b)	Policy and Planning Branch				
488.5		- Salaries and Employee Benefits	574.1	625.5	(51.4)	
131.8		- Other Expenditures	165.0	179.3	(14.3)	
	(c)	Adult Learning and Literacy				
702.6		- Salaries and Employee Benefits	751.8	689.5	62.3	
83.4		- Other Expenditures	209.6	92.1	117.5	13
14,176.8		- Adult Learning Centres	14,700.0	13,896.0	804.0	
1,559.6		- Other Grants	1,501.0	1,426.7	74.3	
	(d)	Hydro Northern Training Initiative				
296.6		- Salaries and Employee Benefits	326.0	231.8	94.2	14
52.2		- Other Expenditures	104.6	123.5	(18.9)	15
1,250.0		- Training Support	1,250.0	654.0	596.0	16
(125.0)		- Less: Recoverable from Aboriginal and Northern Affairs	(125.0)	(125.0)	0.0	
	(e)	Industry Training Partnerships				
410.8		- Salaries and Employee Benefits	529.7	526.4	3.3	
108.1		- Other Expenditures	142.6	172.7	(30.1)	17
1,045.0		- Training Support	1,143.7	1,341.6	(197.9)	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2006, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2005/06		Appropriation	Actual 2005/06	Actual 2004/05	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-4	Training and Continuing Education (cont'd)				
	(f)	Apprenticeship				
2,951.6		- Salaries and Employee Benefits	3,136.6	2,968.3	168.3	
1,333.7		- Other Expenditures	1,367.4	1,279.8	87.6	
2,838.5		- Training Support	1,486.7	1,660.4	(173.7)	
	(g)	Employment and Training Services				
4,863.5		- Salaries and Employee Benefits	4,517.6	4,363.9	153.7	
2,371.8		- Other Expenditures	2,070.0	2,272.6	(202.6)	
7,758.0		- Training Support	5,341.3	5,693.0	(351.7)	
(300.0)		- Less: Recoverable from Family Services and Housing	(120.2)	(129.0)	8.8	
	(h)	Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement				
6,143.5		- Salaries and Employee Benefits	6,184.0	5,992.9	191.1	
955.7		- Other Expenditures	1,081.0	962.6	118.4	
47,349.0		- Training Support	42,690.0	43,624.8	(934.8)	
97,097.8		Total 44-4	89,879.4	88,996.8	882.6	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2006, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2005/06		Appropriation	Actual 2005/06	Actual 2004/05	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-5	Capital Grants				
24,172.7	(a)	Universities	22,781.2	20,475.0	2,306.2	18
1,816.8	(b)	Colleges	1,816.8	12,611.2	(10,794.4)	19
25,989.5		Total 44-5	24,598.0	33,086.2	(8,488.2)	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2006, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2005/06		Appropriation	Actual 2005/06	Actual 2004/05	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-6	Costs Related to Capital Assets				
	(a)	Desktop services				
70,0		- Amortization Expense - Transition	69,9	69,9	0,0	
117,1		- Enterprise Software Licenses	117,1	117,1	0,0	
720,6	(b)	Amortization Expense	622,4	581,4	41,0	
365,2	(c)	Interest Expense	277,7	278,0	(0,3)	
1 272,9		Total 44-6	1 087,1	1 046,4	40,7	
568 802,4		**Total - Advanced Education and Training**	**555 412,0**	**548 605,9**	**6 806,1**	

Manitoba Advanced Education and Training
Expenditure Summary
For the fiscal year ended March 31, 2006 with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Explanation Number:

1. Increased expenditure reflects new program funding approved for Universities Operating Grants in 2005/06.

2. Increased expenditure reflects new program funding approved for Universities in 2005/06.

3. Increased expenditure reflects an increase in College operating grants for 2005/06.

4. Decreased expenditure mainly relates to a staff position filled by a Management Intern in 2005/06 and hence paid by Civil Service Commission.

5. Increase of 5.5% to College Expansion Grants to provide new program funding for 2005/06.

6. Decreased expenditure is due in part to a 2004/05 year-end adjustment for the Manitoba Learning Tax Credit, costs in 2004/05 for Business Process Renewal, renovations in the Manitoba Student Aid offices, and Hardware (server) purchases; decrease also reflects a reduction in desktop charges in 2005/06 and other minor variances, partly offset by increased costs in 2005/06 related to the Pan-Canadian Student Aid Campaign.

7. Increased expenditure resulting from an increase in the annual loan limits of the Canada and Manitoba Student Loan programs.

8. Increased expenditure reflects changes in federal government policy related to the Students with Permanent Disabilities category, and to the Full-Time Students with Dependants category, partly offset by the elimination of the High Need Students with Disabilities category, which is funded directly by the federal government for 2005/06.

9. Increase relates to the Provision for Loss mainly due to an increase in direct loans outstanding; increase also relates to Interest on Claims as a result of a decreased incidence of bad debt, to Risk Premium as a result of fewer Royal Bank risk loans entering repayment, and Loan Rebates.

10. Decreased expenditure reflects fewer requests from students due to continued favourable economic conditions.

11. Increased expenditure reflects Advanced Education and Training's 2005/06 portion of shared costs for System and Technology Services salaries and costs for a United Way Representative, 2005/06 costs external to the branch, the 2005/06 General Salary Increase, costs for severance and vacation pay, and other minor variances. These increases are offset in part by decreased expenditures resulting from payment for a position from Hydro Northern Training Initiative in 2005/06 following the elimination of the Assistant Deputy Minister position.

12. Increased expenditure reflects funding for Northern Development Projects approved in the 2005/06 Estimates, for the Integration of Essential Skills and Prior Learning and Assessment Recognition (PLAR) within Northern Community Efforts and Community Justice Workers, and other minor variances.

13. Increased expenditure mainly reflects operating costs for Adult Learning Centres, paid from Other Expenditures in 2005/06, but paid from 44-4C-3 in 2004/05.

14. Increased expenditure mainly reflects payment of a position in 44-4D-1 for the full year in 2005/06, paid from 44-4A-1 (Division Administration) for a portion of 2004/05; and costs for a Co-op Student and one casual staff for database development, paid as contract fees in 2004/05.

15. Decreased expenditure mainly reflects payment for database development from 44-4D-1 Salaries and Employee Benefits in 2005/06, funded from contract fees within 44-4D-2 - Other Expenditures in 2004/05, partly offset by office renovations to meet office space requirements in 2005/06.

16. Increased expenditure relates to Manitoba's contribution to fund approved First Nations training plans being lower in 2004/05 as a result of a delay, by the communities, in implementing the training plans, and to greater federal funding in 2004/05.

17. Decreased expenditure mainly results from decreased requirement for professional services in 2005/06 and replacement of obsolete office furniture in 2004/05.

18. Increased expenditure is due to one-time funding to the College Universitaire de Saint-Boniface in 2005/06 for capital requirements, four new capital projects at the University of Winnipeg, one-time funding at the University of Manitoba to develop new management information systems for student records, human resources, and financial information, one-time funding to the University of Brandon to implement an energy-efficiency project, and funding to the University College of the North for equipment and renovations paid from 44-5B in 2004/05. These increases are partly offset by a reduction in the University of Manitoba Capital Grants Campaign for 2005/06.

19. Decreased expenditure mainly relates to a change in accounting standards which stipulates that the full principal value of debentures to be issued in that year be expensed in that same fiscal year, one-time only grant to the University College of the North in 2004/05 to address the mould and asbestos remediation at the Thompson Campus, and funding to the University College of the North for equipment and renovations paid from 44-5A in 2005/06.

Manitoba Advanced Education and Training

Revenue Summary by Source

For the fiscal year ended March 31, 2006, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Actual 2004/05	Actual 2005/06	Increase (Decrease)	Source	Actual 2005/06	Estimate 2005/06	Variance	Expl. No.
			TAXATION				
0.0	0.0	0.0	Subtotal	0.0	0.0	0.0	
			OTHER REVENUE				
385.0	385.3	0.3	Fees	385.3	342.5	42.8	
316.2	815.7	499.5	Sundry	815.7	1,252.0	(436.3)	1
701.2	1,201.0	499.8	Subtotal	1,201.0	1,594.5	(393.5)	
			GOVERNMENT OF CANADA				
0.0	769.6	769.6	Canadian Agricultural Skills Service	769.6	1,845.9	(1,076.3)	2
11,130.0	10,942.5	(187.5)	Canada Millennium Scholarship Awards	10,942.5	10,761.5	181.0	
470.0	519.2	49.2	Canada Student Loan Act Service Fee	519.2	470.0	49.2	
2,202.7	2,602.8	400.1	Canada Study Grants	2,602.8	3,700.2	(1,097.4)	3
214.7	214.7	0.0	Labour Market Agreement for Persons with Disabilities	214.7	214.7	0.0	
53,969.3	53,427.3	(542.0)	Labour Market Development Agreement	53,427.3	53,401.0	26.3	
168.4	89.3	(79.1)	Older Workers Pilot Projects	89.3	403.2	(313.9)	4
68,155.1	68,565.4	410.3	Subtotal	68,565.4	70,796.5	(2,231.1)	
68,856.3	**69,766.4**	**910.1**	**Total – Advanced Education and Training**	**69,766.4**	**72,391.0**	**(2,624.6)**	

Explanation Number:

1. **Sundry**: $ 436.3 under 2005/06 Estimate
$ 499.5 over 2004/05 Actual

Decrease mainly relates to the Job Vacancy Management Service for the Manitoba Hydro Initiative deferred to 2006/07, partly offset by an increase in revenue related to Interest on Class B Manitoba Student Loans.

Increase mainly relates to the implementation of the Manitoba Hydro - Interim job referral service in 2005/06 and Interest Revenue on Manitoba Student Loans due to an increase in the average lending rate.

2. **Canadian Agricultural Skills Service (CASS):** $ 1,076.3 under 2005/06 Estimate
$ 769.6 over 2004/05 Actual

Decrease results from delay in the commencement and subsequent up-take of clients and activities of this federal initiative.

Increased revenue reflects the first full year of implementation for the CASS program. No revenue was received from the Federal Government in 2004/05.

3. **Canada Study Grants:** $ 1,097.4 under 2005/06 Estimate
$ 400.1 over 2004/05 Actual

Decrease relates to a change in federal government policy resulting in the direct funding of the Canada Access Grant and the High Needs Students with Disabilities components of the Canada Study Grants through the Canada Student Loans Program rather than through Manitoba Student Aid.

Increase in revenue is mainly due to a change in the disbursement policies for the Students with Permanent Disabilities grant in 2005/06, policy changes for the disbursement of the Full time Student with Dependents grants; partly offset by the High Needs Students with Disabilities grant being paid by the federal government in 2005/06.

4. **Older Workers Pilot Projects**: $ 313.9 under 2005/06 Estimate
$ 79.1 under 2004/05 Actual

Decrease mainly relates to proposal for Essential Skills and Prior Learning and Assessment projects, rejected by the federal government, decreased commitment for the Options For Success project by the federal government and the cancellation of the Vocational Instructor Training Project.

Decrease mainly relates to the cancellation of the North Central Community Futures and the Manitoba Call Centre Association projects, partly offset by increased revenue for the Options for Success project.

Manitoba Advanced Education and Training
Five Year Expenditure and Staffing Summary by Main Appropriation
For the fiscal years ended March 31, 2002 to March 31, 2006

Main Appropriation	2001/02		2002/03		2003/04		2004/05		2005/06	
	FTE	$000	FTE	$000	FTE	$000	FTE	$000	FTE	$000
44-1 Administration and Finance	5.00	1,064.4	5.00	952.9	5.00	999.9	7.00	903.3	7.00	822.8
44-2 Support for Universities and Colleges	35.50	336,095.6	35.50	347,088.7	35.50	364,187.6	34.50	376,910.2	34.50	388,799.7
44-3 Manitoba Student Aid	56.00	58,306.7	68.25	46,969.8	72.25	50,308.6	68.25	49,917.5	66.25	50,225.0
44-4 Training and Continuing Education	279.00	89,074.5	281.00	85,655.8	281.00	90,706.7	276.50	88,978.0	277.80	89,879.4
Sub-total	375.50	484,541.2	389.75	480,667.2	393.75	506,202.8	386.25	516,709.0	385.55	529,726.9
44-5 Capital Grants		15,720.6		15,220.6		17,220.6		33,086.2		24,598.0
44-6 Costs Related to Capital Assets		1,123.8		1,548.5		1,124.0		1,046.4		1,087.1
Total - Advanced Education and Training	**375.50**	**501,385.6**	**389.75**	**497,436.3**	**393.75**	**524,547.4**	**386.25**	**550,841.6**	**385.55**	**555,412.0**

* Historical actual expenditures have been adjusted to reflect program transfers between departments, to facilitate year over year comparison.

Performance Reporting

ADVANCED EDUCATION and TRAINING

The 2005-06 reporting year is the first year that a standardized Performance Measurement section appears in Departmental Annual Reports. This section is another step in our process to provide Manitobans with a more complete picture of the activities of government and their impacts on the province. That process was begun in 2005 with the release of the document, *Reporting to Manitobans on Performance, 2005 Discussion Document,* which can be found at www.gov.mb.ca/finance/performance.

Performance indicators in departmental Annual Reports are intended to provide Manitobans with meaningful and useful information about government's activities, complementary to financial results. Some measures incorporate data collected by the provincial government, while others show data that are collected by external agencies. A range of existing, new and proposed measures may be reported in subsequent years, as the process continues to evolve.

Your comments on performance measures are valuable to us. You can send comments or questions to mbperformance@gov.mb.ca.

What is being measured and how?	***Why is it important to measure this?***	***What is the most recent available value for this indicator?***	***What is the trend over time for this indicator?***	***Comments/ recent actions/report links***
1. Access to education and training by measuring the enrolments in universities, colleges and adult learning centres.	Formal education and training is a primary means by which adult Manitobans learn. Education and training is strongly correlated with economic and social benefits for individuals and society. Participation in university, college and adult learning centres is one key measure of access to learning opportunities.	2005/06 University enrolment[1] • Full time 29,538 • Part time 11,973 Total 41,511 2004/05 College enrolment[2] • Full time 12,449 • Part time 2,002 Total 14,451	Increase In 2000/01, tuition fees were reduced at the public post-secondary institutions by 10% and have remained at that level since then. This strategy supports government objectives related to access and affordability. Note: University and college enrolment trends are influenced by many factors. Over the past few years, the size of the traditional youth cohort for post-secondary	Overall enrolment numbers only tell part of the story about accessibility. It is important to also look at participation of particular groups of interest. For example, between 1999/00 and 2004/05, Aboriginal college enrolment increased by 55%. In 2004/05, 54% of ALC learners self-identified as Aboriginal. Within the university and college enrolments are students enrolled in special ACCESS programs, which provide post-secondary educational opportunities to

[1] Includes undergraduate and graduate students in regular session only (September to April)

[2] Includes regular programs and apprenticeship. Does not include continuing education, distance education and contract training. College figures are for 2004/05, as 2005/06 data are not yet available due to the continuous intake of students during the year (July to June).

			education (18 to 24 years of age) has been increasing, and this is part of the reason that enrolments have increased. As well, research shows that participation in post-secondary education tends to go down when unemployment is low. Manitoba's current low unemployment rate, therefore, has likely been a moderating influence on increased enrolments.	Manitoba residents from under-represented groups. There were 2,655 new students enrolled in these programs from 1999/00 to 2005/06 (an average of 380 per year). The College Expansion Initiative is a major initiative intended to support growth in Manitoba's public college system. The Student Aid program reduces the financial barriers that prevent students from attending post-secondary education by providing loans, grants, bursaries, scholarships and other awards. Student financial assistance is also provided to reduce loan debt and to assist students with repayment. In 2005/06, the Manitoba Bursary was increased by $500.0 to $6.76M. Originally implemented in 2000/01 with a $5.9M allocation, the Manitoba Bursary has been very successful in keeping student debt at manageable

		2004/05 Adult Learning Centres[3] • Total number of learners attending ALCs: 8,745 • Courses credits: 11,807	Slight decrease	levels. The Manitoba Bursary works in conjunction with the Canada Millennium Scholarship Bursary. Together, the bursaries keep Manitoba student debt levels at the second lowest in Canada. Only Quebec has lower student debt levels. Although the number of learners attending ALCs has decreased, the average number of credits taken per learner has increased slightly.
2. Student success in education and training by measuring graduations/ credentials received from universities, colleges and adult learning centres.	To fully realize the benefits of education and training, it is important that individuals are able to successfully complete programs. Numbers of individuals achieving various education and training credentials is one way to measure this.	2005 University Graduates[4] • Bachelor Degree: 5,416 • Master's Degree: 626 • Doctoral Degree: 100 • Medicine & Dentistry 162 • Certificate/Diploma: 305 Total 6,609 2004 College Graduates[4] • Diploma: 1,838 • Certificate: 2,205 Total 4,043	Increase	From 1999 to 2005, the total number of degrees granted by universities increased by 21.5%. From 1999 to 2004, the total number of college graduates increased by 31.3%.

[3]This is the most current year for which data is available, as data is collected for the school year (July to June). Year end statistics for 2005/06 will be available in fall 2006.

[4] University and College graduates are reported in the calendar year of graduation. College graduates include those from regular day programs and full-time regional centre programs (apprenticeship is not included).

		2004/05 Adult Learning Centres • Courses credits: 11,807 • High School Diploma 1,229	Stable Note: From 2002/03 to the present the number of graduates from Adult Learning Centres has increased by 24%.	Some ALC learners may wish to take one or more courses, but may not intend to complete a diploma. The number of incomplete credits decreased at ALCs by 20% from 2003/04, indicating that learners are completing courses for which they register in a timely fashion.
3. Our capacity to meet the evolving skills requirements of the labour market by measuring employment outcomes of university and college graduates and participation in key training initiatives to meet labour market demand.	Many education and training programs and activities support the development of a skilled workforce. Some of these are formal programs and others are non-formal (e.g. workplace training).	Employment of graduates from university and college programs – While some university and college programs are intended to lead more directly to employment, employment outcomes of all graduates are important to measure.	Unknown – the most recent National Graduate Survey was conducted in 2002. More recent data is needed.	Within university and college programs, a number of special ACCESS programs are focused on areas of labour market demand including engineering, pre-medical, nursing, teacher education, and social work. The department is working with the institutions to refine

[5] Most of these apprentices would also be included in the college enrolment figures reported above.
[6] Includes sectoral training initiatives, province-wide special courses and workplace essential skills training programs.
[7] Number of individuals beginning an ETS Skills Development service (excluding apprentices) between April 1, 2005 and March 31, 2006. Includes participants beginning the second year of a two year program.

		Statistics Canada's National Graduate Survey followed up the graduates of 2000 in 2002 to determine employment rates. Ninety percent of Manitoba graduates were employed. <u>Participation in key training initiatives</u> –		the data collection procedures for these programs. However, the employment rates for ACCESS Program graduates are impressive from a national perspective. For example, of 150 Aboriginal engineers in Canada, approximately one-third are graduates of the Engineering ACCESS program at the University of Manitoba.
		2005/06 Apprenticeship: • 1,648 of 5,120 active apprentices were newly registered in 2005/06 • 2,595 apprentices attended in-school technical training[5]	Increase In 2004/05, there were 4,814 active apprentices (1,247 newly registered) and 2,496 apprentices attended in-school training.	The Apprenticeship program coordinates the training system that delivers accredited, structured, workplace-based skills and technical training to apprentices, leading to journeyperson certification in skilled trades.
		Journeyperson Certification: Certificates of qualification 778 Trades qualification <u>242</u> Total 1,020	Decreasing/ variable 2004/05 Certificates of qualification: 780 Trades qualification: 421	Aboriginal apprentices increased 23.8% from 2004/05 to 2005/06. They now constitute 17.4% of all active apprentices in Manitoba.
		2005/06 Industry Training Partnerships • 12,075 participants[6]	Increase • 11,041 participants in 2004/05	Industry Training Partnerships supports meeting the training needs of existing workers. Thirty two sectoral partnerships for

				human resources planning and training are in place in priority areas such as aerospace, construction, health care products, manufacturing, tourism, food processing/agri-business, environmental, information and communication technology, customer contact centres, motion picture industries, new media, and the arts and cultural industries.
		2005/06 ETS – Skills Development Program[7] • Individuals supported 3,561	Stable	Employment and Training Services (ETS) Skills Development program provides financial and other supports to individuals to participate in existing education and training opportunities at universities, colleges, private vocational institutions and other education/training providers.
		2005/06 Hydro Northern Training Initiative • 864 individuals participated in training activities		The Hydro Northern Training Initiative (HNTI) is a multi-year, training and employment strategy to enable northern Aboriginal residents to prepare for jobs on the proposed northern hydroelectric projects.

4. Our capacity to meet the employment needs of individuals and employers by measuring number of clients served in programs that bring job seekers and employers together. Employment services for individuals include employment needs assessment, employment/ career counseling, access to labour market and other information, job search assistance, access to computers, and other employment services.	Assisting unemployed individuals to prepare for, find and keep employment is important for the economy, for the well-being of individuals and for the communities they live in. Many people make the transition from unemployment to employment without assistance. Use of employment services is a measure of how governments are helping those that do need assistance.	2005/06 ETS – Employment Services for Individuals[8] • Total Clients Served: 26,780 2005/06 Job Bank • Total number of job orders posted: 31,173	Decrease (Down from 31,248 in 2004/05) Increase 23,366 job orders posted in 2004/05	Numbers of people seeking employment assistance is influenced by the unemployment rate. Manitoba has a low unemployment rate. Funding transferred to the Province from the Federal government under the Canada/Manitoba Labour Market Development Agreement (LMDA) to deliver employment services and training to Employment Insurance clients has declined. As part of the LMDA, the Department delivers the National Employment Services. The Job Bank, through which current job vacancies are posted on the Internet, is one of these services. Employment services are delivered in 16 ETS Centres and through partnerships with community and employer groups

[8] All ETS clients receive employment counseling and may receive other employment services. Preliminary count (year to date as of March 5, 2006) of individuals beginning an ETS service between April 1, 2005 and March 31, 2006. Includes participants beginning the second year of a two year program.

Appendices

Table 1
Student Aid Program Awards
August 1, 2005 to July 31, 2006

Total Award Amounts

Institution	No. of Students with Processed Applications*	No. of Students Receiving Awards*	CSL	MSL	PWPA	AB	SML	CSG	CAG	ALB	MSRFAP	Total	CMSB	MB	Total CMSB/MB
University of Manitoba	4,342	3,658	16,446,664	9,207,541	77,200	1,097,473		884,934	519,861	72,500	2,559,000	30,865,193	4,286,745	1,566,315	5,853,060
College St. Boniface	137	108	470,648	270,493	3,800			21,979	8,135			775,055	123,308	39,588	162,896
Red River College	1,723	1,321	5,210,278	2,763,671	33,800	444,623		471,537	211,522	29,550		9,164,981	951,763	749,238	1,701,001
University of Winnipeg	1,460	1,145	4,940,976	2,680,116	22,400	225,679		250,383	183,192	30,000		8,332,746	1,339,516	330,112	1,669,627
Assiniboine Community College	331	249	937,891	528,210	6,600			66,538	30,514	15,000		1,584,753	155,637	105,171	260,808
Brandon University	807	684	3,173,224	1,785,568	27,200	76,686		159,576	94,590			5,316,844	1,056,915	182,054	1,238,969
University College of the North	115	86	380,034	196,085	7,400	46,763		40,280	4,000			674,562	63,286	45,055	108,341
Other Manitoba Public Institutions	237	186	695,411	399,145	1,600			32,623	6,531	10,000		1,145,310	36,536	184,350	220,885
Other In Province	1,545	1,192	6,567,617	3,904,124	30,000			419,586	62,522			10,983,849	576,894	3,345,266	3,922,160
Canada	1,432	1,148	6,872,774	4,028,503	16,000			186,643	150,559	15,000	41,000	11,310,479	2,161,642	1,845,766	4,007,408
Elsewhere	281	256	1,959,977	1,209,042	200			33,683	10,625		80,000	3,293,527		122,893	122,893
Total	12,410	10,033	47,655,514	26,972,498	226,200	1,891,224	0	2,567,762	1,282,051	172,050	2,680,000	83,447,299	10,752,240	8,515,808	19,268,048

Number of Students Receiving Awards

Institution	CSL	MSL	PWPA	AB	SML	CSG	CAG	ALB	MSRFAP	CMSB	MB
University of Manitoba	3,590	3,149	386	143		473	311	16	121	943	717
College St. Boniface	106	94	19			13	5			31	21
Red River College	1,268	1,012	169	52		268	126	6		212	275
University of Winnipeg	1,125	957	112	21		153	110	6		313	211
Assiniboine Community College	236	204	33			46	22	3		40	58
Brandon University	675	597	136	8		107	60			242	131
University College of the North	85	69	37	7		27	2			15	22
Other Manitoba Public Institutions	179	157	8			19	4	2		10	59
Other In Province	1,179	1,026	150			282	29			97	595
Canada	1,133	1,045	80			86	67	3	21	443	360
Elsewhere	253	243	1			17	4		4	0	19
Total	9,829	8,553	1,131	231	0	1,491	740	36	146	2,346	2,468

* Numbers do not include MSRFAP students

CSL - Canada Student Loans (full and part time) - up to $165/week
MSL - Manitoba Student Loans - up to $110/week
PWPA - Prince of Wales and Princess Anne Awards - non-repayable, $200 for Aboriginal students with at least $1 assessed need
AB - Access Bursary - non-repayable, for students in the ACCESS program, replaces MSL
SML - Special Manitoba Loan - repayable assistance granted by the Appeal Committee

CSG - Canada Study Grants (full and part time) - non-repayable federal grants
CAG - Canada Access Grants - non-repayable federal grants
ALB - Adult Learner Bursary
MSRFAP - Medical Student/Resident Financial Assistance Program - conditional grants of $15,000 and $20,000 for medical students and residents, recoverable from the Department of Health
CMSB - Canadian Millennium Scholarship Bursary - used to remit loans, $1000 to $4500
MB - Manitoba Bursary - used to remit loans, $100 to $5,720

Enseignement postsecondaire et
Formation professionelle

Report annuel
2005 - 2006

Manitoba

BUREAU DU MINISTRE
ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Bureau 156
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8
CANADA

Son Honneur l'honorable John Harvard, C.P., O.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Palais législatif, bureau 235
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Votre Honneur,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle du Manitoba pour l'exercice clôturé le 31 mars 2006.

Veuillez recevoir, Votre Honneur, mes respectueuses salutations.

La ministre,

Diane McGifford

Manitoba

Sous-ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle

Bureau 162
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8
CANADA

Madame Diane McGifford
Ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle
Palais législatif, bureau 162
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle pour la période allant du 1er avril 2005 au 31 mars 2006.

Tout au long du dernier exercice, période où l'enseignement postsecondaire et la formation professionnelle ont beaucoup occupé le devant de la scène nationale, nous avons relevé bon nombre de défis et remporté beaucoup de succès. Le ministère a travaillé de concert avec ses partenaires et intervenants pour appuyer les programmes et les services pertinents et de haute qualité qui répondent aux besoins des apprenants, des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs au Manitoba.

Nous avons appuyé les collèges et les universités en leur attribuant une aide sous forme de financement pluriannuel, de subventions de fonctionnement et de subventions destinées aux dépenses en immobilisations, ainsi que de bourses et de prêts étudiants. En 2005, 11 130 étudiants ont terminé leurs études dans nos collèges et universités, et la plupart d'entre eux apporteront leurs compétences et habiletés à la population active du Manitoba.

En 2005, le Programme d'aide aux étudiants du Manitoba a été grandement amélioré. Comme la limite des prêts est passée de 275 $ à 350 $ par semaine, les étudiants ont eu accès à plus de fonds. Ces derniers ont pu obtenir une aide accrue aussi étant donné que le financement accordé pour l'achat d'ordinateurs et de matériel informatique connexe a automatiquement été pris en compte dans le processus d'évaluation. De plus, la contribution parentale ayant été réduite, davantage d'étudiants ont été admissibles à une aide financière ou à une aide financière plus élevée. Le financement accordé à la Bourse du Manitoba, programme de remise de la dette, a également été accru, afin de permettre que l'augmentation de l'aide sous forme de prêt soit contrebalancée par les subventions de remise de la dette et que le niveau d'endettement des étudiants demeure raisonnable.

En 2005, nous avons introduit la bourse du millénaire pour étudiants adultes, en partenariat avec la Fondation canadienne des bourses du millénaire. Cette bourse a pour objet de fournir aux diplômes des centres d'apprentissage pour adultes du Manitoba une aide financière pendant un maximum de quatre années d'enseignement postsecondaire. De plus, le financement attribué aux bourses d'études supérieures a été doublé afin de mieux soutenir les études supérieures axées sur la recherche. En 2005, le gouvernement fédéral a mis en œuvre deux nouveaux programmes administrés par Aide aux étudiants du Manitoba : la Subvention canadienne d'accès pour étudiants de familles à faibles revenus, qui couvre 50 % des frais de scolarité pendant la première année du programme d'études, et la Subvention canadienne d'accès pour étudiants ayant une invalidité permanente, qui fournit jusqu'à 2 000 $ par an aux étudiants admissibles.

Parmi les stratégies clés mises en œuvre ou proposées au cours du dernier exercice, notons la stratégie d'intégration des immigrants au marché du travail, élaborée en partenariat avec Travail et Immigration Manitoba, qui vise à améliorer l'intégration des nouveaux immigrants au marché du travail. Les initiatives mentionnées dans le Plan d'action pour l'éducation des Autochtones ont progressé, notamment le Community-based Aboriginal Teacher Education Program, les programmes Year One University (YOU) et Year One University Advantage, offerts par l'intermédiaire du Collège universitaire du Nord, l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord et le Service d'offre d'emplois pour les clients de cette initiative, lequel appuie également l'embauche d'ouvriers dans le cadre du Projet d'agrandissement du canal de dérivation de la rivière Rouge.

L'apprentissage a été renforcé étant donné la demande croissante de travailleurs spécialisés. À la fin de 2005–2006, on comptait environ 5 120 apprentis actifs inscrits dans le système de formation en apprentissage, ce qui représente une augmentation de 6,4 % par rapport à 2004-2005. Les liens entre les écoles, l'enseignement postsecondaire et l'apprentissage ont été renforcés grâce à l'Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel, conçue pour stimuler la formation professionnelle, en partenariat avec Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba et Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba.

Nous avons apporté un soutien à quinze associations du secteur pour répondre aux besoins de l'industrie au Manitoba. En 2005–2006, les associations du secteur provincial ont fourni une formation à plus de 11 000 travailleurs nouveaux ou d'expérience.

Les réalisations accomplies au cours de 2005–2006 ont été rendues possibles grâce aux connaissances, aux aptitudes et au dévouement du personnel du ministère. Leurs efforts nous ont permis de relever des défis et de profiter des occasions pour contribuer au développement d'une main-d'œuvre bien éduquée et qualifiée au Manitoba.

C'est avec mes respects, Madame la Ministre, que je vous soumets ce document.

Le sous-ministre par intérim,

Dwight Botting

Table des matières

TITRE **PAGE**

Préface

Structure du rapport 1
Mandat 1
Mission 2
Responsabilités 2
Aperçu des programmes et des services 3
Organigramme 7

PARTIE A – DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Administration et finances

Traitement de la ministre 11
Cabinet de la ministre et bureau du sous-ministre 11
Administration et finances 11

Soutien aux collèges et aux universités

Conseil de l'enseignement postsecondaire 13
Subventions de fonctionnement aux universités 14
Fonds des initiatives stratégiques en éducation postsecondaire 14
Subventions aux collèges 14
Initiative d'expansion des collèges 14
Programmes Accès 15
Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle 15
Centre Stevenson de formation technique en aéronautique 16

Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba 17

Formation professionnelle et éducation permanente

Administration divisionnaire 24
Politique et planification 25
Apprentissage et alphabétisation des adultes 29
Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord 33
Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie 34
Apprentissage 39
Services de l'emploi et de la formation professionnelle 49
Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail 53

Subventions en capital 59

Coûts liés aux immobilisations 61

PARTIE B – INVESTISSEMENTS EN CAPITAL

Investissements en capital 65

Renseignements financiers

État de rapprochement 69
Sommaire des dépenses 70
Sommaire des recettes 79
Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années 81

Rapport de rendement

..... 85

Annexes

Tableau 1

Bourses du Programme d'aide aux étudiants 95

Préface

Structure du rapport

La structure du rapport annuel correspond à celle des postes budgétaires du ministère, telle qu'établie dans le Budget principal des dépenses du gouvernement du Manitoba pour l'année financière terminée le 31 mars 2006. Le rapport donne des renseignements sur les budgets principaux et les postes secondaires, en regard des objectifs du ministère et des résultats réels obtenus. On y trouve aussi des renseignements sur les rendements financiers, une explication des écarts entre les dépenses et les recettes et un tableau où figurent les dépenses et les effectifs rajustés pour les cinq dernières années.

Mandat

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba s'est vu confier par le gouvernement la responsabilité d'établir les priorités et de répartir les fonds consentis pour les établissements d'enseignement postsecondaire et les programmes de formation et de perfectionnement professionnel de la province.

Le ministère travaille en collaboration avec les divisions scolaires, les collèges, un collège universitaire, les universités, les autres gouvernements provinciaux et territoriaux, le gouvernement fédéral et d'autres organismes publics et privés et organismes de formation, afin de maintenir un système d'éducation et de formation de qualité supérieure qui répond aux besoins des Manitobains.

Une partie du mandat du ministère se rapporte à des questions relatives au marché du travail comme les prestations d'emploi, les mesures de soutien à l'emploi et le Système national des services d'emploi au Manitoba, qui découlent de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail. En novembre 2005, le ministère a aussi conclu l'Entente Canada-Manitoba de partenariat sur le marché du travail, qui devrait prendre effet en 2006-2007.

En plus d'établir les grands objectifs en matière d'éducation et de formation professionnelle, le ministère est responsable de l'ensemble des lois et règlements régissant le domaine. Le ministère a aussi la charge d'établir les politiques sur les questions administratives liées à l'éducation et à la formation professionnelle, tel qu'il est prévu dans les lois suivantes de la Codification permanente des lois du Manitoba :

Loi sur les centres d'apprentissage pour adultes
Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle
Loi sur l'Université de Brandon
Loi sur les collèges
Loi sur le Collège universitaire de Saint-Boniface
Loi sur le Conseil de l'enseignement postsecondaire
Loi sur l'administration scolaire
(alinéa 3(1)(h) (en ce qui touche l'enseignement postsecondaire et la formation professionnelle)
Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration
(en ce qui touche certains programmes de formation professionnelle)
Loi sur les écoles professionnelles privées
Loi sur l'aide aux étudiants
Loi sur le Collège universitaire du Nord
Loi sur l'Université du Manitoba
Loi sur l'Université de Winnipeg

Mission

La mission du ministère est de donner accès à des programmes d'éducation et de formation professionnelle de grande qualité, abordables, utilisables et adaptés aux besoins. Une population générale instruite et une population active qualifiée et adaptable constituent les atouts les plus précieux d'une société tournée vers le savoir. Tout citoyen devrait avoir la possibilité de s'épanouir et de contribuer à la vie économique, sociale et culturelle du Manitoba dans un contexte global.

Pour accomplir sa mission, Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba a décidé de se concentrer sur les cinq objectifs principaux suivants :

- améliorer les taux de réussite dans tous les programmes et établissements;
- diversifier davantage la clientèle visée;
- mieux intégrer et soutenir le perfectionnement des connaissances et des compétences tout en tenant compte des priorités économiques et sociales;
- faire en sorte que les établissements et la collectivité soient plus en mesure de soutenir l'apprentissage;
- établir des partenariats intra et intersectoriels.

En remplissant sa mission, le ministère tient compte des principes suivants :

- Excellence
- Équité
- Ouverture
- Souplesse
- Liberté de choix et responsabilité individuelle
- Pertinence
- Intégration
- Imputabilité

Responsabilités

La principale responsabilité d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba est d'améliorer l'apprentissage au niveau postsecondaire, ainsi que la formation professionnelle. Pour ce faire, le ministère cherche à améliorer le rendement de l'apprenant, à délimiter les rôles et les responsabilités au sein du système d'éducation et de formation professionnelle, et à faciliter l'acquisition et le partage des connaissances nouvelles.

Les responsabilités générales de la ministre sont les suivantes :

- établir une orientation stratégique aux fins de perfectionnement de l'enseignement postsecondaire et des compétences, ainsi que des structures législatives et de réglementation;
- établir des priorités et accorder des fonds pour les établissements postsecondaires, le perfectionnement des compétences et les projets de formation;
- prendre les devants et travailler en collaboration avec les organismes et les établissements d'enseignement et de formation à la réforme de l'éducation;
- adopter une orientation en matière de perfectionnement de la main-d'oeuvre, en collaboration avec les secteurs commercial et industriel manitobains et les autres ministères provinciaux concernés;
- collaborer avec les divisions scolaires, les collèges, un collège universitaire, les universités et d'autres établissements d'enseignement et de formation professionnelle pour que tous les Manitobains aient accès à une éducation et à une formation professionnelle de qualité;
- représenter la Province aux négociations avec d'autres gouvernements, dont le gouvernement fédéral, et participer à des réunions sur le financement de l'éducation et de la formation regroupant divers organismes publics et privés.

Aperçu des programmes et des services

Pour l'année financière terminée le 31 mars 2006, le budget des programmes et des services du ministère était réparti en six postes principaux : Administration et finances; Soutien aux collèges et aux universités; Aide aux étudiants du Manitoba; Formation professionnelle et éducation permanente; Subventions en capital; et Amortissement et autres coûts liés aux immobilisations.

L'engagement du Manitoba envers l'éducation et la formation professionnelle englobe le financement de deux collèges communautaires, de l'École technique et professionnelle, d'un collège universitaire, de trois universités et du Collège universitaire de Saint-Boniface, ainsi que la mise en oeuvre de projets de formation et de perfectionnement professionnel.

I Initiatives générales

En 2005-2006, le ministère a poursuivi ses efforts visant à rendre les études postsecondaires plus accessibles et abordables. L'approche communautaire touchant la prestation des programmes, qui vise à augmenter les chances de succès de l'apprenant et la poursuite des études, favorise l'accessibilité. La formation en apprentissage à l'échelle communautaire permet aux apprentis membres des Premières nations et métis des régions rurales et du Nord de suivre la partie technique de leur apprentissage chez eux ou à proximité. En 2005-2006, 29 apprentis ont ainsi suivi trois modules de la formation en apprentissage du métier de menuisier dans deux communautés (Lake Manitoba et Pinaymootang).

Le comité consultatif sur les programmes d'apprentissage autochtones est responsable de la conduite des programmes et des initiatives de formation dans les collectivités. Mis sur pied en novembre 2002 par la Commission de l'apprentissage et de la formation professionnelle, ce comité cherche à promouvoir les possibilités de formation et d'emploi dans des métiers spécialisés pour les Autochtones.

La *Loi sur le Collège universitaire du Nord* est entrée en vigueur le 1er juillet 2004. Le modèle de gouvernance final se compose d'un conseil d'apprentissage et d'un conseil d'administration tels que définis dans la législation, ainsi que d'un conseil des sages qui aura un rôle consultatif. L'établissement du Collège universitaire du Nord a rendu l'enseignement postsecondaire plus accessible et viable en desservant les habitants du Nord plus près de chez eux.

En plus de maintenir les frais de scolarité dans les universités à un niveau peu élevé, le ministère s'est démarqué en élargissant le premier programme de bourses provinciales servant à financer les études de cycles supérieurs basés sur la recherche, qui permettront d'attirer et de retenir les meilleurs étudiants du Manitoba et d'ailleurs. De plus, le programme Campus Manitoba propose plus de 50 cours dans 16 centres d'apprentissage, permettant ainsi aux Manitobains des régions rurales de suivre des cours universitaires et collégiaux sans avoir à quitter leur localité.

Mise en oeuvre en avril 2004, l'Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel (IETP) est un projet réparti sur trois ans mené conjointement avec Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba, dont le but est de revitaliser la formation technique et professionnelle au Manitoba, puis de répondre à la pénurie croissante de main-d'oeuvre spécialisée. L'IETP a permis de lancer des activités qui répondent à chacune des priorités d'action établies, en versant en tout 1 850,0 $ à 40 écoles du Manitoba pour le perfectionnement de l'équipement et 250,0 $ pour le perfectionnement professionnel s'y rapportant, et en accordant 800,0 $ à 38 projets de démonstration dans toutes les régions du Manitoba. Dans le cadre de l'IETP, 12 programmes de formation professionnelle sont passés en revue afin d'en évaluer la pertinence et un processus d'articulation des programmes normalisé est en voie d'élaboration pour les différents niveaux de scolarité. En mars 2006, l'IETP a tenu avec succès une conférence sur l'enseignement technique et professionnel au Manitoba.

II Enseignement postsecondaire

Comme le prouve la création du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle, le gouvernement du Manitoba considère ce domaine comme hautement prioritaire.

En 2005-2006, les universités et le Collège universitaire comptaient 29 783 étudiants à plein temps et 24 088 étudiants à temps partiel.

En 2005-2006, le nombre d'étudiants à plein temps inscrits dans les collèges communautaires était estimé à 13 481. Celui des étudiants à temps partiel était estimé à 6 963.

Le rapport annuel de 2005-2006 du Conseil de l'enseignement postsecondaire fournit de plus amples renseignements concernant l'enseignement postsecondaire.

III Aide aux étudiants du Manitoba

La Direction de l'aide aux étudiants fournit une aide financière supplémentaire aux étudiants dont la situation financière limite leurs choix en matière d'éducation et qui ne pourraient autrement obtenir un diplôme d'études postsecondaires. En 2005-2006, environ 45,7 millions de dollars ont été consacrés au Programme d'aide aux étudiants, dont 3,2 millions de dollars en prêts et bourses, 5,0 millions de dollars au projet de bourses d'études et d'entretien, 3,7 millions de dollars en subventions canadiennes pour études, 6,7 millions de dollars au Fonds de bourses du Manitoba, 10,6 millions de dollars au Fonds canadien des bourses d'études du millénaire, 13,6 millions de dollars en subventions de remise sur les frais de scolarité et 2,9 millions de dollars au Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine, dont les coûts sont récupérés du ministère de la Santé. En 2005-2006, on aura procédé au traitement d'environ 14 000 demandes d'aide financière.

La Direction de l'aide aux étudiants administre aussi la *Loi sur les établissements d'enseignement professionnel privés* et ses règlements afférents

La Direction assure aussi la gestion du portefeuille de prêts étudiants du Manitoba, ce qui comprend le versement et la collecte de prêts directement financés. Elle a notamment conclu un contrat avec le Credit Union Central of Manitoba prévoyant l'utilisation de son système d'administration des prêts afin de faciliter le consentement et la collecte de prêts. La Section des prêts étudiants assure aussi l'administration de programmes de gestion de la dette efficaces (p. ex. : programmes d'allégement des intérêts, de réduction des dettes et de révision des modalités). La Direction continue d'assurer la gestion du portefeuille de prêts consentis avant le 1er août 2004 (dont l'administration de la bonification d'intérêts, de la provision pour pertes et du paiement des primes de risque). En 2005-2006, environ 6,2 millions de dollars étaient alloués à ce programme, soit 4,8 millions de dollars à titre de provision pour pertes, bonification d'intérêts et prime de risque auprès des banques nationales, et 1,4 million de dollars pour les programmes d'allègement des intérêts et de réduction des dettes.

IV Perfectionnement des compétences et services d'emploi

La Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente met en oeuvre et administre des activités donnant l'occasion aux gens d'acquérir les compétences, les connaissances et l'expérience qui sont requises pour répondre aux exigences actuelles et nouvelles du marché du travail et soutenir le développement économique et social du Manitoba.

La Division collabore avec les dispensateurs de la formation et ses partenaires financiers afin :

- de donner accès à un continuum de possibilités d'apprentissage et de perfectionnement professionnel favorisant l'emploi et l'éducation permanente;
- de permettre aux citoyens de trouver et de maintenir un emploi;

- d'aider les entreprises et les industries à rendre les ressources humaines productives et concurrentielles;
- d'établir une main-d'oeuvre représentative de la population.

Ces buts sont atteints à l'intérieur de la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente, par les directions suivantes : Apprentissage et alphabétisation des adultes; Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord; Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie; Apprentissage; et Services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP).

Les SEFP ont donné accès à des services par l'entremise d'un réseau provincial regroupant 16 centres de services de l'emploi et de la formation professionnelle. Les SEFP gèrent les fonds accordés en vertu de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail. En 2005-2006, 9 177 prestataires d'assurance-emploi (AE) ont obtenu une aide au retour au travail, ce qui a permis d'économiser 33,5 millions de dollars au compte d'AE en prestations non versées.

V Développement durable

Pour assurer la pérennité du développement économique et social du Manitoba, ses citoyens doivent être très instruits et bien formés et avoir un emploi. Le ministère continue de voir à ce que les jeunes et les adultes aient accès à des possibilités d'emploi et d'apprentissage continu. Un des objectifs du ministère est d'aider les Manitobains à se préparer à occuper un emploi, à l'obtenir et à le garder en leur fournissant des services directement ou en partenariat avec des groupes communautaires, l'industrie et les employeurs. Il contribue ainsi au développement durable en fournissant un continuum de programmes et de services d'enseignement, de formation et d'emploi qui tiennent compte des priorités sociales et économiques de la Province. Conformément à l'engagement du ministère en matière de développement durable, des partenariats avec l'industrie, les entreprises, les syndicats et le gouvernement sont encouragés afin de réduire le dédoublement des activités et des coûts et d'encourager la planification conjointe, le partage d'information et la prise de décisions. Les efforts se poursuivront afin que le personnel connaisse mieux les principes et les lignes directrices du développement durable et la façon de les intégrer et de les renforcer à l'intérieur des programmes et des services du ministère.

Un coordonnateur du développement durable assure le soutien, la direction et la coordination des initiatives de développement durable. Une équipe interministérielle chargée du DD contribue à assurer la coordination des initiatives de développement durable. Le ministère cherche à promouvoir continuellement les principes et les lignes directrices du développement durable dans le cadre de ses activités, de façon à ce qu'ils finissent par faire partie intégrante de ces activités.

Le ministère tient compte du développement durable dans ses procédures de gestion, notamment dans ses processus de décision, de planification, de budgétisation et d'approvisionnement, et essaie d'incorporer les principes du développement durable dans ses politiques et ses programmes.

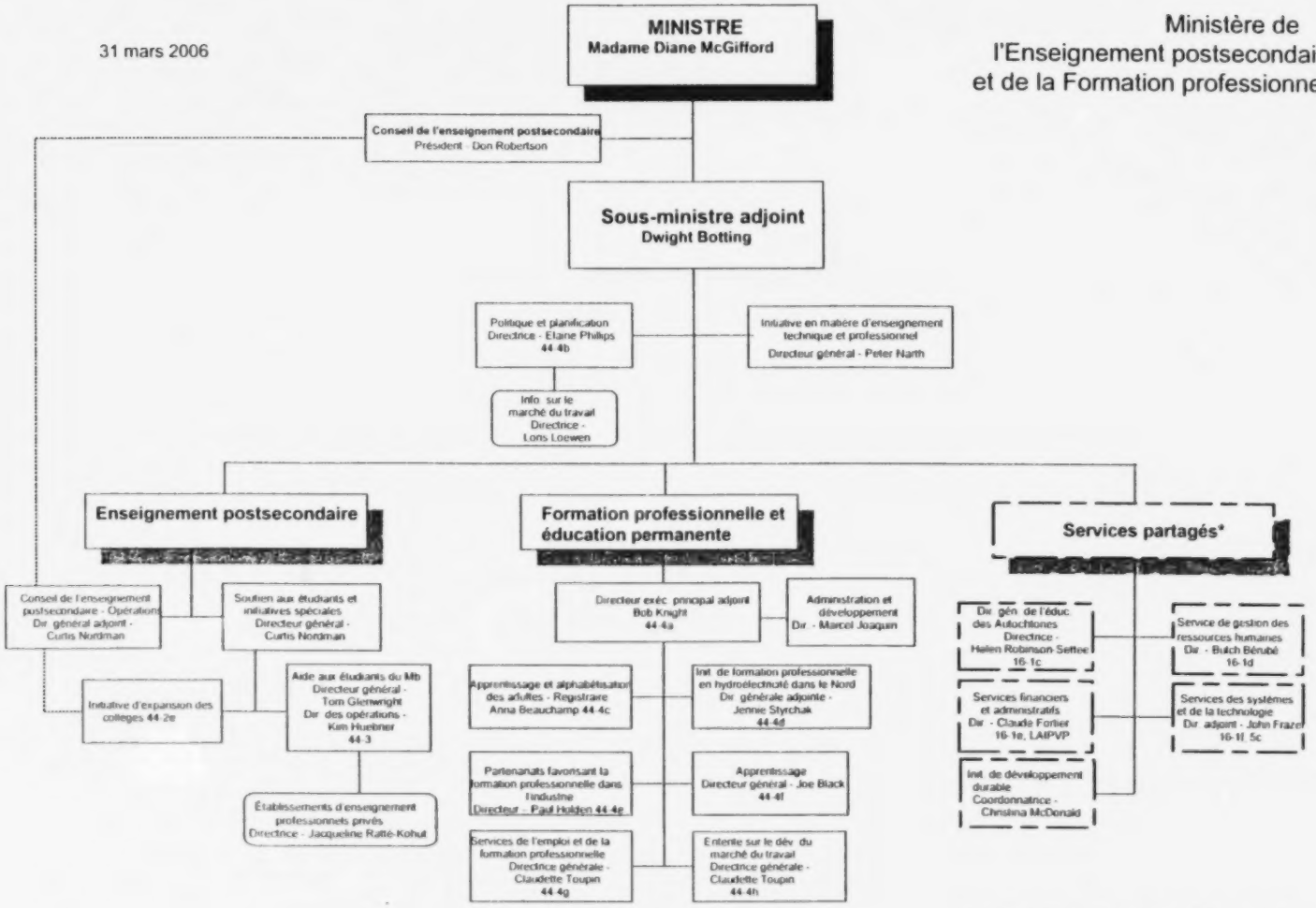
Le ministère a participé ou apporté son soutien à divers projets de développement durable et projets liés au changement climatique à l'échelle du gouvernement, comme le Défi transport à Winnipeg. Des fonctionnaires du ministère ont pris part aux travaux de l'équipe interministérielle chargée du DD (ministères responsables de l'Éducation) et de nombreux autres comités et groupes de travail du gouvernement qui s'occupent de développement durable.

En 2005-2006, le ministère a appuyé la mise en œuvre d'un plan d'action du développement durable en éducation. Les programmes de formation professionnelle étaient axés sur l'intégration du développement durable. Le ministère, Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba, Environnement Canada et L'éducation au service de la terre (EST) ont collaboré à la création d'un groupe de travail sur le développement durable en éducation, dont le but est d'intégrer le DD aux activités d'enseignement officielles (programmes et programmes d'études) et informelles des secteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi au Manitoba.

Toutes les directions du ministère ont mis en oeuvre des plans d'action de l'approvisionnement en développement durable, qui proposent des activités qui ont permis une réduction de la production de déchets solides (l'achat de papier recyclé est demeuré stable à 100 % et l'achat de cartouches de toner reconstituées a augmenté de 56 %) et de l'émission de combustible fossile (l'achat de carburant à l'éthanol est passé de 18 à 32 %), ainsi qu'une plus grande participation des Autochtones à la production de biens et services (l'approvisionnement les concernant est passé de 666,0 $ à 5 122,0 $). Le ministère a mené ses activités de réduction des déchets en collaboration avec le service de flux des déchets. Le ministère a aussi constaté une augmentation du nombre d'activités de formation et de sensibilisation au développement durable à l'intention du personnel. Les activités propres à chaque division et direction sont décrites dans les rubriques les concernant.

31 mars 2006

Ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle



* Fournit des services au ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse ainsi qu'au ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle

PARTIE A – DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Administration et finances

La Division de l'administration et des finances représente la haute direction et elle est responsable de la planification et de la gestion de la politique et des programmes du ministère. Le soutien administratif est fourni par Éducation, Citoyenneté et Jeunesse dans les domaines des ressources humaines, des services financiers et administratifs, des systèmes et de la technologie ainsi que des initiatives touchant l'éducation et la formation professionnelle des Autochtones.

Cabinet de la ministre et bureau du sous-ministre

Ce poste secondaire prévoit une rémunération supplémentaire à laquelle ont droit les personnes nommées au Conseil exécutif.

Le cabinet de la ministre et le bureau du sous-ministre prennent les décisions nécessaires pour permettre aux systèmes d'éducation du Manitoba d'offrir de manière équitable des programmes d'éducation et de formation professionnelle de qualité supérieure, ainsi que des services de soutien. Ils prennent également les décisions administratives nécessaires pour que les ministères assurent une coordination efficace et une utilisation judicieuse des ressources humaines et financières.

1 (a) Traitement de la ministre

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	29,7	1,00	29,4	0,3	
Total de l'affectation budgétaire	**29,7**	**1,00**	**29,4**	**0,3**	

1 (b) Cabinet de la ministre et bureau du sous-ministre

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	372,0	6,00	417,4	(45,4)	
Autres dépenses	96,1		98,0	(1,9)	
Total de l'affectation budgétaire	**468,1**	**6,00**	**515,4**	**(47,3)**	

Administration et finances

Le soutien administratif est fourni par Éducation, Citoyenneté et Jeunesse dans les domaines des ressources humaines, des services financiers et administratifs, des systèmes et de la technologie ainsi que des initiatives touchant l'éducation et la formation professionnelle des Autochtones.

1 (c) Administration et finances

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	257,8		257,8	0,0	
Autres dépenses	67,2		67,2	0,0	
Total de l'affectation budgétaire	**352,0**	**0,00**	**325,0**	**0,0**	

Soutien aux collèges et aux universités

Conseil de l'enseignement postsecondaire

Le Conseil de l'enseignement postsecondaire autorise les nouveaux programmes et accorde des ressources financières aux universités et aux collèges communautaires publics du Manitoba. Il assure également la coordination des programmes d'enseignement postsecondaire et l'élaboration de la politique dans le système. Tous les détails relatifs aux activités du Conseil sont mentionnés dans son rapport annuel.

Tel que prévu dans la législation, le mandat du Conseil de l'enseignement postsecondaire est le suivant : attribuer des ressources financières aux universités et collèges communautaires publics ainsi qu'aux collèges religieux privés de la province; planifier et coordonner le développement d'un système d'enseignement postsecondaire favorisant l'excellence et l'accessibilité dans le domaine de l'enseignement; coordonner et intégrer les services et les installations; favoriser la responsabilité financière.

En 2005-2006, le Conseil a versé 305,8 millions de dollars de subventions à l'Université du Manitoba, à l'Université de Winnipeg, à l'Université de Brandon, au Collège universitaire de Saint-Boniface et au Collège universitaire du Nord, dont 22,8 millions de dollars à titre de subventions en capital. De plus, il a accordé 4,6 millions de dollars de subventions à la Canadian Mennonite University, au Providence College and Seminary, au William and Catherine Booth College et au Steinbach Bible College pour venir en aide à 1 772 étudiants équivalents temps plein admissibles.

En 2005-2006, le Conseil a versé 63,4 millions de dollars de subventions au Red River College, au Assiniboine Community College et à l'École technique et professionnelle, dont 1,8 million de dollars à titre de subventions en capital. De plus, il a accordé 0,6 million de dollars au Winnipeg Technical College.

En plus des subventions de fonctionnement et des subventions en capital, le Conseil a alloué 0,5 million de dollars de son enveloppe budgétaire consacrée à la restructuration du système pour stimuler le changement et récompenser les projets innovateurs, et 1,0 million de dollars de son enveloppe consacrée aux programmes stratégiques pour financer de nouveaux programmes. En 2005-2006, le Conseil a alloué 6,5 millions de dollars aux programmes Accès afin de soutenir les programmes.

Développement durable

Un des membres du secrétariat du Conseil fait partie du Groupe de travail sur l'éducation pour le développement durable. Le Conseil soutient aussi des activités favorisant le développement durable comme l'achat de papier, de cartouches de toner et d'autres fournitures recyclées, la photocopie recto-verso, le recyclage des rebuts de papier sur une base régulière et les téléconférences.

2 (a) Conseil de l'enseignement postsecondaire

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	597,7	10,00	599,1	(1,4)	
Autres dépenses	328,7		328,8	(0,1)	
Total de l'affectation budgétaire	**926,4**	**10,00**	**927,9**	**(1,5)**	

2 (b) Subventions de fonctionnement aux universités

Dépenses par affection budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005/06 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (neg.) en milliers de $	Note expl.
Subventions	287 600,6		287 600,6	0,0	
Total de l'affectation budgétaire	**287 600,6**	**0,00**	**287 600,6**	**0,0**	

2 (c) Fonds des initiatives stratégiques en éducation postsecondaire

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Subventions	1 500,0		1 500,0	0,0	
Total de l'affectation budgétaire	**1 500,0**	**0,00**	**1 500,0**	**0,0**	

2 (d) Subventions aux collèges

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Subventions	61 553,9		61 553,9	0,0	
Total de l'affectation budgétaire	**61 553,9**	**0,00**	**61 553,9**	**0,0**	

Initiative d'expansion des collèges

L'Initiative d'expansion des collèges (IEC) appuie le développement des collèges communautaires du Manitoba en collaborant avec les quatre collèges publics et avec le Conseil de l'enseignement postsecondaire.

Les investissements de l'IEC visent principalement les nouveaux programmes d'enseignement, bien que des projets d'infrastructure stratégique aient eu droit aussi à des contributions importantes. L'IEC présente les propositions d'expansion au Conseil de l'enseignement postsecondaire, au nom des collèges. Le Conseil a le pouvoir d'autoriser le financement de toutes les activités d'expansion.

En 2005-2005, l'IEC a permis d'investir 1,6 million de dollars dans le réseau des collèges. Cet investissement a eu pour résultat la création de nouveaux programmes et de programmes élargis qui répondent aux besoins du marché du travail. L'IEC établit l'orientation des nouveaux investissements en fonction des objectifs suivants : répondre aux besoins du marché du travail; prêter attention aux besoins des groupes sous-représentés; augmenter la participation des jeunes; améliorer les résultats des étudiants; encourager l'innovation au sein du système collégial; et favoriser les programmes en milieu de travail.

2 (e) Initiative d'expansion des collèges

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	167,7	3,0	204,4	(36,7)	
Autres dépenses	82,8		46,1	36,7	
Subventions de l'IEC	27 378,9		27 725,1	(346,2)	
Total de l'affectation budgétaire	**27 629,4**	**3,0**	**27 975,6**	**(346,2)**	

Programmes Accès

Les programmes Accès proposent des possibilités de formation postsecondaire aux Manitobains qui appartiennent à des groupes sous-représentés. Ils facilitent ainsi l'accès de ces personnes aux établissements publics de niveau postsecondaire et améliorent leurs chances de réussir.

La fonction principale du Conseil de l'enseignement postsecondaire à cet égard consiste à assurer la coordination et le soutien administratif des programmes et services offerts par l'Université du Manitoba, l'Université de Brandon, l'Université de Winnipeg, le Red River College et le Collège universitaire du Nord. L'aide financière fournie à certains des étudiants inscrits à ces programmes est administrée par la Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba.

Les programmes Accès ont permis de verser une aide financière à cinq établissements postsecondaires pour des programmes spécialisés à l'intention de personnes qui se sont heurtées à des obstacles pour accéder à l'éducation postsecondaire. En février 2006, les inscriptions de l'année 2005-2006 s'élevaient à 1 011. Les responsables s'attendent à ce que 97 % des finissants trouvent un emploi ou poursuivent leur formation et à ce que 98 % des finissants qui occupent un emploi travaillent dans leur domaine d'études. Les particuliers issus de groupes sous-représentés qui ont participé à des activités facilitant l'accès comprenaient des Autochtones, des personnes ayant une déficience physique ou visuelle, des femmes, des chefs de famille monoparentale et des immigrants.

2 (f) Programmes Accès

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Subventions	6 477,0		6 477,0	0,0	
Total de l'affectation budgétaire	**6 477,0**	**0,00**	**6 477,0**	**0,0**	

Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle

Le Conseil de l'enseignement postsecondaire accorde des subventions dans le cadre des Accords de formation interprovinciaux. Cette aide financière permet aux étudiants du Manitoba de suivre une formation pour des professions en demande qui ne se donne pas au Manitoba. À l'heure actuelle, les programmes subventionnés comprennent le programme de médecine vétérinaire de l'Université de la Saskatchewan et le programme d'optométrie de l'Université de Waterloo.

2 (g) Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Subventions	3 112,4		3 112,4	0,0	
Total de l'affectation budgétaire	**3 112,4**	**0,00**	**3 112,4**	**0,0**	

Centre Stevenson de formation technique en aéronautique

Le Centre Stevenson de formation technique en aéronautique offre des programmes de formation en aéronautique et en aérospatiale reconnus à l'échelle nationale, afin de répondre aux besoins du marché en matière de compétences professionnelles et de main-d'oeuvre. Des fonctionnaires du ministère prêtent leur concours au Red River College pour gérer le fonctionnement du Centre et la prestation des cours.

2 (h) Centre Stevenson de formation technique en aéronautique

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	1 261,3	21,50	1 525,0	(263,7)	1
Somme récupérable, Red River College	(1 261,3)		(1 525,0)	263,7	2
Total de l'affectation budgétaire	**0,0**	**21,50**	**0,0**	**0,0**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due à quatre postes comblés à temps partiel, à trois postes laissés vacants et à d'autres écarts mineurs.*
2. *La diminution de la somme récupérable est due à la sous-utilisation des crédits au chapitre des salaires et avantages sociaux.*

Aide aux étudiants du Manitoba

La Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba a pour rôle de fournir, dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et du Programme d'aide aux étudiants du Manitoba (PAEM), une aide financière aux étudiants de niveau postsecondaire dont la situation financière nuit à la poursuite des études de leur choix.

La Direction tient compte des besoins des étudiants et son programme est conçu pour augmenter et non pas remplacer les ressources qui sont à leur disposition. On estime que le coût des études postsecondaires doit être assumé en premier lieu par les étudiants et leur famille immédiate. L'aide accordée est fondée sur une évaluation des besoins financiers, qui établit une comparaison entre les frais d'études admissibles de l'étudiant et les ressources dont il dispose.

Proclamée en 2001, la *Loi sur l'aide aux étudiants* établit officiellement le Programme de bourses d'études du Manitoba, cherche à augmenter le degré d'imputabilité afférent au Programme d'aide aux étudiants et valorise les principes clés d'accessibilité et d'abordabilité de l'enseignement postsecondaire pour les étudiants du Manitoba.

Les étudiants peuvent obtenir jusqu'à 350 $ par semaine en vertu d'une entente de partage des coûts conclue entre les gouvernements fédéral et provincial, dans une proportion de 60-40. Le montant maximal accordé en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) est de 210 $ par semaine d'études, et le montant maximal accordé en vertu du programme de prêts étudiants du gouvernement du Manitoba (PEGM) est de 140 $ par semaine d'études. Une seule évaluation des besoins financiers permet de déterminer les montants accordés en vertu du PCPE et du PEGM. Les étudiants savent ainsi quelle sera leur situation financière.

La Direction administre également les Bourses canadiennes du millénaire qui sont accordées aux étudiants manitobains de niveau postsecondaire au nom de la Fondation canadienne des bourses du millénaire (FCBM). Le gouvernement fédéral a créé la FCBM en 1998, en réponse à l'augmentation de l'endettement étudiant et du nombre de prêts impayés. La part de ce fonds de 2,5 milliards de dollars qui revient au Manitoba est calculée en fonction de sa population et s'établit à 10,6 millions de dollars par année pour les prochaines années. L'aide financière ainsi accordée est versée aux bénéficiaires du PAEM dont les besoins sont les plus grands à l'issue de l'évaluation, qui ont terminé avec succès au moins une année d'études postsecondaires et qui suivent un programme de premier cycle au Canada. Pour l'année scolaire 2005-2006, 2 346 étudiants manitobains recevront ces bourses qui servent à réduire les dettes des étudiants.

Le Programme de bourses d'études du Manitoba a pour but de rendre les études postsecondaires plus abordables pour les étudiants de la province. Les bourses aident tous les étudiants manitobains qui poursuivent des études au Canada, notamment ceux qui sont inscrits en première année et ceux qui sont inscrits à des programmes d'études supérieures, qui ne sont pas admissibles aux bourses de la FCBM. En 2005-2006, le Programme disposait d'un budget de 6,7 millions de dollars. Pour 2005-2006, on prévoit que 2 468 étudiants bénéficieront d'une telle bourse.

On a apporté des changements significatifs au programme d'aide aux étudiants en 2005-2006. Le montant maximal hebdomadaire accordé en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants est passé de 165 à 210 $ et celui accordé en vertu du Programme de prêts-étudiants du gouvernement du Manitoba est passé de 110 à 140 $. Cette hausse, la première depuis 1994, aidera les Manitobains à poursuivre leurs études postsecondaires.

En outre, les ordinateurs et les coûts liés aux ordinateurs se sont ajoutés aux dépenses admissibles au chapitre des livres et des fournitures. Ainsi, tous les étudiants auront droit à 500 $ de plus pour ces dépenses, dont le montant maximal s'élève à 3 000 $ par année du programme.

On a également réduit comme prévu la contribution parentale pour les étudiants à charge. La contribution des parents aux études de leurs enfants touche les familles dont le revenu se situe entre 60 000 et 100 000 $.

L'année du programme 2005-2006 a été marquée par l'arrivée de la nouvelle Subvention canadienne d'accès pour les étudiants issus de familles à faible revenu, qui relève du Programme canadien de prêts aux étudiants. Administrée par la Direction de l'aide aux étudiants, cette subvention vise à payer jusqu'à 50 % des frais de scolarité (jusqu'à concurrence de 3 000 $) des étudiants à charge issus de familles à faible revenu qui s'inscrivent pour la première fois en première année d'un programme d'études postsecondaires, et qui sont admissibles au Programme canadien de prêts aux étudiants.

La Direction administre aussi la Subvention canadienne d'accès à l'intention des étudiants ayant une invalidité permanente, un programme modifié pouvant verser jusqu'à 2 000 $ par an à ces étudiants. Cette subvention remplace la Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente et s'adresse aux étudiants admissibles au Programme canadien de prêts aux étudiants pour des études à temps plein ou à temps partiel qui répondent à tous les autres critères d'admissibilité en matière d'invalidité. Contrairement à l'ancienne Subvention canadienne pour études, cette subvention est accordée au début du programme.

La Direction administre des programmes d'assistance spéciale, comme les bourses d'accès et la bourse Prince de Galles et Princesse Anne à l'intention des Autochtones. La Direction administre aussi les programmes de Subventions canadiennes pour études ainsi que les programmes de subvention canadienne d'accès pour étudiants handicapés, qui peuvent recevoir jusqu'à 8 000 $ pour payer les services et le matériel qui sont nécessaires à la poursuite de leurs études. Les femmes quant à elles peuvent bénéficier d'un maximum de 3 000 $ si elles sont inscrites à un programme non traditionnel de 3e cycle et les étudiants à temps partiel dans le besoin peuvent recevoir jusqu'à 1 200 $ s'ils ne peuvent étudier à temps plein. Une subvention fédérale permet en outre aux étudiants ayant des personnes à charge de percevoir jusqu'à 60 $ par semaine d'études.

C'est en 2005-2006 que la Direction a lancé la Bourse du millénaire pour étudiants adultes, dont le financement est assuré par la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire et la Province du Manitoba. Dans le cadre de ce projet pilote, jusqu'à 100 finissants des centres d'apprentissage pour adultes recevront une bourse à chacune des années de leurs études postsecondaires jusqu'à concurrence de quatre ans.

La Direction accorde des subventions de remise sur les frais de scolarité des universités et des collèges publics aux établissements qui ont diminué leurs frais de scolarité de 10 % par rapport à 1999-2000. Elle accorde aussi des subventions totalisant 5 millions de dollars dans le cadre du Projet de bourses d'études et d'entretien du Manitoba (PBEEM) et qui correspondent aux dons des particuliers versés aux établissements d'enseignement postsecondaire publics à titre de bourses d'études et d'entretien.

En 2005-2006, la Direction a augmenté le nombre de bourses servant à financer les études de cycles supérieurs basées sur la recherche, qui permettront d'attirer et de retenir les meilleurs étudiants de la province et d'ailleurs. Ce financement permet aux étudiants de doctorat de recevoir 7 500 $ par année jusqu'à concurrence de quatre ans (ce qui vient compléter le financement actuellement offert par l'Université du Manitoba, qui s'élève à 16 000 $ par année) et aux étudiants inscrits à un programme de maîtrise de recevoir 15 000 $ par année jusqu'à concurrence de deux ans. En 2005-2006, 36 étudiants de maîtrise et 22 étudiants de doctorat ont bénéficié de ce programme.

La Direction de l'aide aux étudiants en est à la deuxième année du second projet triennal de bourses d'études pour les Autochtones « Volez plus haut ». Ces bourses sont financées par le PBEEM en partenariat avec le Conseil manitobain des entreprises (CME) et les gouvernements du Canada et du Manitoba. En vertu de ce projet, le CME recueille jusqu'à 150 000 $ par année en

dons auprès de ses membres et les gouvernements fédéral et provincial versent un montant correspondant, ce qui fait 450 000 $ en tout. Pendant l'année scolaire 2005-2006, 161 étudiants autochtones se sont ainsi partagé 414 750 $. Tous les surplus non distribués sont gardés dans un fonds de dotation. L'objet de ce partenariat est d'augmenter la participation des Autochtones à l'éducation postsecondaire ainsi que leurs possibilités d'emploi.

Par ailleurs, la Direction administre les subventions destinées à venir en aide à l'organisme Aboriginal Languages of Manitoba Inc. et au Churchill Northern Studies Centre.

La Direction administre le volet Aide à l'éducation du Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine au nom du ministère de la Santé. Ce volet du programme prévoit une aide financière sous forme de subvention conditionnelle aux étudiants et aux résidents qui étudient la médecine au Manitoba ainsi qu'aux étudiants manitobains qui entreprennent des études en médecine en français à l'Université d'Ottawa. Les diplômés en médecine de l'Université du Manitoba qui entreprennent des études supérieures en médecine autorisées dans d'autres universités canadiennes et américaines sont également admissibles. Une fois leur formation terminée, les médecins qui ont participé au Programme s'engagent à travailler au Manitoba pendant une période d'un an pour chaque subvention qu'ils reçoivent, ou remboursent l'argent reçu avec les intérêts.

Des bourses de 15 000 $ sont accordées aux étudiants en médecine de premier cycle inscrits en troisième et quatrième années et des bourses de 20 000 $ sont accordées aux résidents en médecine qui font leur dernière année en médecine généraliste. Les résidents d'autres établissements autorisés sont admissibles à une bourse de 20 000 $ pour chacune des deux années. En 2005-2006, 146 étudiants ont obtenu des bourses conditionnelles d'une valeur totale de 2 680 000 $.

La Direction de l'aide aux étudiants, en collaboration avec la division Ici Jeunesse du ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse, administre le programme de bourse Transition jeunesse : du travail aux études postsecondaires. En 2005-2006, 9 étudiants ont ainsi acquis une expérience de travail et obtenu une bourse de 3 000 $ pour poursuivre leurs études postsecondaires.

En 2004-2005, Services à la famille et Logement Manitoba a créé un programme de subvention des frais de scolarité en éducation des jeunes enfants (EJE). Administré par la Direction, ce programme de subvention pouvant atteindre 4 000 $ sert à payer les frais de scolarité des étudiants de première année inscrits à temps plein à l'un des collèges provinciaux offrant le programme de deux ans en EJE menant à un diplôme. Cette subvention non renouvelable est accordée aux étudiants qui travailleront pendant deux années consécutives dans un établissement de garde autorisé au Manitoba dans les 90 jours suivant l'obtention de leur diplôme en EJE.

L'agrément se réfère au processus en vertu duquel les établissements obtiennent une reconnaissance qui permet aux étudiants qui y sont inscrits de présenter des demandes de prêts étudiants auprès du gouvernement. En janvier 2002, la Direction a entrepris la mise en oeuvre de la politique en matière d'agrément approuvée par le Cabinet. À l'automne 2004, les gouvernements des provinces et territoires, ainsi que le gouvernement fédéral, ont lancé le Cadre d'agrément des politiques pancanadien. Cette stratégie nationale vise à protéger davantage l'étudiant consommateur, à améliorer les taux de remboursement des prêts étudiants et à aider les étudiants à faire des choix éclairés en matière d'enseignement postsecondaire. Comme les prêts étudiants se font avec l'argent des contribuables, les établissements sont dorénavant tenus responsables de l'administration de ces fonds et de l'amélioration du taux de réussite de leurs étudiants après examen des taux d'obtention de diplôme et des taux d'emploi. Afin d'appuyer l'observation administrative à la stratégie nationale, la Direction a signé en 2005-2006 des protocoles d'entente avec tous les établissements d'enseignement professionnel privés agréés et les fournisseurs de programmes de formation professionnelle privés agréés du Manitoba. La Direction a également entamé des discussions à cet effet avec les établissements financés par le secteur public. Enfin, en collaboration avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada et grâce à

ses fonds, la Direction a procédé à des vérifications de conformité (vérifications administratives) auprès de dix établissements signataires d'un protocole d'entente. Le 31 mars 2006, le Manitoba était responsable des 61 établissements agréés dans la province et avait agréé environ 800 établissements de partout dans le monde.

La Direction possède un site Web interactif qui permet aux étudiants de faire des demandes en ligne 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Le système interactif MaDemande (Ma demande d'aide aux étudiants en ligne) fait appel à la technologie de pointe pour déterminer l'information nécessaire et aider les étudiants à remplir leur demande en ligne. Quelques minutes après avoir rempli cette demande, les étudiants reçoivent une estimation de l'aide financière qui peut leur être attribuée. Ils peuvent également recevoir un avis officiel leur indiquant le montant approximatif de l'aide financière qu'ils recevront en vertu du PCPE et du PEGM. En 2005-2006, environ 79 % des demandes ont été faites au moyen d'Internet. MaDemande favorise aussi le développement durable en diminuant le temps consacré au traitement des documents imprimés. Les perfectionnements apportés à MaDemande en 2004-2005 comprenaient la capacité, pour l'étudiant, de déterminer le solde de son compte du Programme de prêts étudiants, de savoir s'il reste de l'information à entrer avant le traitement de sa demande et de mettre son dossier à jour en ajoutant l'information demandée.

Pour l'année de programme 2005-2006, la Direction a traité 13 781 demandes de prêts en vertu du PCPE et du PEGM et 318 demandes de Prêts canadiens aux étudiants pour des études à temps partiel. Quelque 48 300 demandes de renseignements et d'aide ont été réglées au téléphone. De plus, des services ont été fournis en personne à 21 400 autres demandeurs et futurs demandeurs. On a fait passer des entrevues aux étudiants ayant des besoins financiers élevés ou spéciaux et procédé, dans certains cas, au traitement des demandes en accordant la priorité aux étudiants connaissant de graves difficultés financières. Le comité d'appel a examiné 450 appels.

Les conseillers d'orientation de la Direction consultent individuellement les étudiants à risque, cherchent à promouvoir la connaissance du programme, contribuent à réduire les taux de carence des paiements et assurent la liaison avec les établissements d'enseignement postsecondaire du Manitoba. En outre, l'agent de liaison autochtone établit et maintient des liens avec la communauté autochtone dont les responsables des programmes Accès, ainsi qu'avec les universités et les collèges publics participants, en ce qui a trait à la politique favorisant l'accès aux études postsecondaires à un prix abordable par les Autochtones.

Avant août 2001, le financement et l'administration des prêts étudiants au Manitoba relevaient des institutions financières dans le cadre d'ententes de partage des risques ou de garantie. Sur le plan national, le financement des prêts étudiants a changé en août 2000 quand le gouvernement fédéral s'est mis à financer directement le Programme canadien de prêts aux étudiants. À partir d'août 2001, le Manitoba a commencé à financer directement le Programme de prêts étudiants du gouvernement du Manitoba et a mis sur pied le Bureau de prêts étudiants du Manitoba pour administrer le portefeuille de prêts. En décembre 2003, le Bureau a été incorporé à la Direction de l'aide aux étudiants et est devenu la Section des prêts étudiants de la Direction.

La Section des prêts étudiants assure la gestion du portefeuille de prêts étudiants du Manitoba, qui comprend le versement et la collecte de prêts directement financés. La Direction de l'aide aux étudiants a signé un contrat avec le Credit Union Central of Manitoba (CUCM) prévoyant l'utilisation de son système d'administration des prêts afin de faciliter le consentement et la collecte de prêts. La Section des prêts étudiants assure aussi l'administration de programmes de gestion de la dette efficaces (p. ex. : programmes d'allégement des intérêts, de réduction des dettes et de révision des modalités), qui aident les emprunteurs qui ont de la difficulté à respecter leurs obligations de remboursement tout en minimisant les risques généraux pour le gouvernement et les défauts de paiement de prêt. La Direction de l'aide aux étudiants continue de gérer le portefeuille de prêts du Programme de prêts étudiants du gouvernement du Manitoba consentis avant août 2001 et d'administrer notamment la bonification d'intérêt, la provision pour pertes et le paiement des primes de risque.

Autres responsabilités incombant à la Section des prêts étudiants :

- prévoir le versement d'environ 22 millions de dollars annuellement en soutien direct de l'État et en vertu de la *Loi sur l'emprunt* avec le ministère des Finances;
- débourser environ 20 millions de dollars annuellement en prêts pour environ 8 500 étudiants;
- gérer un portefeuille de prêts étudiants existants s'établissant à environ 42 millions de dollars, qui est actuellement détenu par les banques nationales et qui touche environ 15 000 étudiants;
- gérer le nouveau portefeuille de prêts étudiants financé directement par le gouvernement, qui s'établit à environ 37 millions de dollars;
- gérer le risque, la stratégie à adopter en cas de défaut de paiement ainsi que les processus de remboursement et de collecte associés au portefeuille de prêts étudiants;
- gérer les demandes annuelles en vertu du Programme de bourses d'études du Manitoba (budget de 6,7 millions de dollars) et du programme de remise de dettes que sont les Bourses canadiennes du millénaire (budget de 10,6 millions de dollars), qui touchent environ 4 000 étudiants admissibles;
- assurer annuellement, au nom de Santé Manitoba, l'administration des prêts consentis en vertu du Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine (budget d'environ 2,8 millions de dollars), qui touchent 146 étudiants;
- gérer les programmes d'allégement des intérêts et de réduction des dettes pour les étudiants admissibles (en 2005-2006, la Direction a consacré 344,1 $ à ces deux programmes);
- gérer l'administration des nouveaux prêts et des prêts existants, y compris les dépenses annuelles d'environ 4,8 millions de dollars en provisions pour perte, bonification d'intérêt et primes de risque auprès des banques nationales;
- établir et maintenir des comptes de débours et de remboursement avec le Credit Union Central.

Développement durable

La Direction appuie le développement durable en achetant du papier, des cartouches de toner et d'autres fournitures recyclés. Les photocopies recto verso sont également encouragées. En outre, la Direction encourage les étudiants à s'inscrire en ligne en utilisant MaDemande, permettant ainsi de réduire la consommation de papier.

Section de l'administration des établissements d'enseignement professionnel privés

La Section de l'administration des établissements d'enseignement professionnel privés administre la *Loi sur les établissements d'enseignement professionnel privés* et le règlement du Manitoba n° 37/02, pris en application de cette loi. Elle établit aussi l'orientation générale que les responsables des établissements d'enseignement professionnels privés doivent suivre pour se conformer à la Loi et au règlement.

En 2005-2006, un établissement d'enseignement professionnel privé a fermé ses portes sans incident, deux autres ont fusionné et deux nouveaux établissements ont été inscrits. Par conséquent, le Manitoba comptait 37 établissements d'enseignement professionnel privés dûment inscrits en 2005-2006, dont 26 proposaient des programmes admissibles au PCPE et au PEGM.

En 2005, 2 854 étudiants étaient inscrits dans des établissements d'enseignement professionnel privés. Le Fonds d'aide à la formation, qui est un fonds commun pouvant servir à aider les étudiants à achever leur formation si un établissement ferme inopinément ses portes, dispose actuellement d'environ 496 000 $ placés en fiducie.

3 (a-l) Aide aux étudiants du Manitoba

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	3 562,9	66,25	3 375,4	187,5	
Autres dépenses	1 176,0		1 204,5	(28,5)	
Prêts et bourses	3 691,0		3 982,5	(291,5)	
Fonds de bourses du Manitoba	6 748,8		6 760,0	(11,2)	
Initiative de bourses d'études et d'entretien du Manitoba	4 995,5		5 000,0	(4,5)	
Fonds canadien des bourses d'études du millénaire	10 630,5		10 630,5	0,0	
Subventions canadiennes pour études	2 602,8		3 700,2	(1 097,4)	1
Subventions de remise sur les frais de scolarité	13 164,0		13 602,3	(438,3)	
Programme d'aide financière aux étudiants et résidents en médecine	2 777,2		2 891,3	(114,1)	
Administration du portefeuille de prêts	3 309,4		4 781,0	(1 471.6)	2
Exemption d'intérêts et réduction des dettes	344,1		1 388,6	(1 044,5)	3
Somme récupérable de Santé Mb	(2 777,2)		(2 891,3)	114,1	
Total de l'affectation budgétaire	**50 225,0**	**66,25**	**54 425,0**	**(4 200,0)**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due à un changement dans la politique du gouvernement fédéral qui a fait en sorte que la Subvention canadienne d'accès et la Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente, qui font partie des Subventions canadiennes pour études, sont dorénavant financées directement par le Programme canadien de prêts aux étudiants plutôt que par la Direction de l'aide aux étudiants.*
2. *La sous-utilisation des crédits est due à un moins grand volume de prêts consentis que prévu, aux dépenses liées aux subventions pour intérêt moins élevées que prévu en raison de la diminution du solde de prêts réel, et à la réduction des coûts de la prime de risque et de la remise de prêt.*
3. *La sous-utilisation des crédits est due à un nombre moins élevé que prévu de demandes d'exemption d'intérêt ou de réduction de la dette en raison des conditions économiques favorables, qui permettent à la Direction de faire les économies requises dans le cadre de l'exercice de gestion des dépenses de l'exercice.*

Formation professionnelle et éducation permanente

La Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente propose des programmes visant à créer des possibilités de perfectionnement ainsi qu'une main d'œuvre qualifiée et adaptable répondant aux objectifs sociaux et économiques de la province.

La Division s'engage à s'assurer que tous les Manitobains ont accès à des possibilités de perfectionnement professionnel axées sur les besoins du marché du travail; à aider les Manitobains à trouver et à garder un emploi; à travailler avec les entreprises et l'industrie pour que notre capacité en ressources humaines soit à la fois productive et concurrentielle; à offrir des programmes et des services facilitant une transition en douceur et les possibilités d'avancement; à créer une main d'œuvre à l'image de la population; et à œuvrer de concert avec d'autres ministères du gouvernement, les intervenants et nos clients.

Les moyens ci-dessous sont employés à cette fin :

- aide et conseils aux nouveaux travailleurs et aux travailleurs d'expérience afin de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences et le perfectionnement;
- planification et développement des ressources humaines dans les secteurs industriels clés;
- sensibilisation et leadership dans les nouveaux secteurs de formation professionnelle jugés essentiels à la création d'une main-d'œuvre qualifiée au Manitoba;
- utilisation d'information qui favorise la création de programmes et d'activités relatifs au marché du travail pertinents, et qui aide les particuliers dans leur recherche d'emploi;
- conseils à la ministre au sujet des compétences professionnelles requises sur le marché du travail manitobain;
- efforts conjoints visant à optimiser le perfectionnement professionnel et la participation au marché du travail des Autochtones dans le cadre de grands projets d'infrastructure comme le projet hydroélectrique dans le Nord;
- soutien des activités d'apprentissage dont la formation des apprentis dans les métiers désignés en accord avec les exigences de l'industrie, la création de nouveaux métiers qui répondent aux nouvelles réalités et aptitudes professionnelles recherchées, l'élaboration de règlements, de programmes d'études et d'examens pour les nouveaux métiers d'apprentissage et les métiers existants, y compris les métiers à reconnaissance professionnelle obligatoire, l'administration d'exigences réglementaires d'apprentissage pour des métiers désignés, les conseils aux particuliers sur des questions concernant les métiers ou la reconnaissance professionnelle, et le soutien à une plus grande sécurité d'emploi et mobilité de la main-d'œuvre en accordant des certificats d'ouvriers spécialisés conformes aux normes nationales acceptées et définies par l'industrie;
- soutien à l'entrée sur le marché du travail au moyen de services d'orientation, de placement et d'aide à la recherche d'emploi, de renseignements en matière de perfectionnement professionnel, et de partenariats avec les secteurs public et privé pour créer des possibilités d'emploi et de formation professionnelle;
- soutien pour tous les niveaux d'alphabétisation afin que les Manitobains soient en mesure de comprendre et d'utiliser de la documentation imprimée dans leurs activités quotidiennes au travail, à la maison et dans la communauté;
- soutien aux activités de développement du marché du travail qui établissent un lien entre les besoins individuels et les possibilités offertes à la population active;
- services d'emploi offerts en priorité aux prestataires d'aide au revenu et d'assurance emploi, pour qu'ils aient accès à des possibilités d'emploi et de formation professionnelle.

Le bureau du directeur exécutif principal (l'ancien sous ministre adjoint) supervise la Division en assumant la direction stratégique des priorités et des objectifs du ministère, y compris la coordination et l'intégration de toutes les questions de politique, de contenu et de finances des programmes de formation professionnelle et d'éducation permanente

Au chapitre des activités reliées aux projets, le bureau fournit de l'information, de la documentation et des services d'administration en plus d'assurer une présence au sein de divers comités et groupes de travail.

Les directions et programmes ci-dessous relèvent du directeur exécutif principal :

- Administration de la Division;
- Apprentissage et alphabétisation des adultes;
- Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord;
- Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie;
- Apprentissage;
- Services de l'emploi et de la formation professionnelle (y compris l'Entente Canada Manitoba sur le développement du marché du travail).

Au cours de l'année, le personnel de la Division ont joué un rôle clé dans la mise en œuvre de nouveaux programmes et l'élaboration d'importantes initiatives ayant une incidence considérable sur le développement d'une main-d'œuvre concurrentielle au Manitoba. Cela inclut notamment l'Entente de partenariat sur le marché du travail entre le Canada et le Manitoba, qui a été signée en novembre 2005. Cette entente représente un engagement de fournir 129 millions de dollars sur six ans, une initiative qui favorisera un marché du travail efficient et efficace afin d'accroître la productivité et la compétitivité au Manitoba. Elle vise également à répondre aux besoins des Manitobains ayant eu peu de rapports avec la population active (p. ex. les jeunes à risque, les Autochtones et les immigrants). Compte tenu du changement du gouvernement fédéral en janvier 2006, on s'attend à ce que la mise en œuvre de l'entente ait lieu plus tard durant le prochain exercice.

Les résultats de la division en matière de rendement sont résumés plus loin dans les parties consacrées aux directions respectives.

Administration divisionnaire

Le Bureau d'administration divisionnaire assume l'orientation stratégique et le travail de coordination et d'intégration en matière de responsabilité financière, de politique et d'utilisation des ressources financières pour les programmes de la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente (FPEP).

Ses objectifs sont notamment de fournir un programme centralisé, une direction administrative et financière et des services de soutien à FPEP conformément aux priorités et aux objectifs du ministère. Le Bureau assure une coordination et un soutien financiers pour l'ensemble de la division en évaluant les besoins en ressources et les affectations aux programmes et aux directions, notamment en fournissant une direction et des services de soutien dans les domaines suivants : planification financière, comptes rendus, surveillance, politiques, procédés et méthodes. Le Bureau établit des normes comptables et en assure la surveillance, coordonne les prévisions de caisse pour les programmes et fait les prévisions budgétaires.

En ce qui concerne les activités reliées aux projets spéciaux de FPEP, le Bureau se charge notamment de ce qui suit : coordonner les documents d'information, procéder à l'analyse financière des documents du Conseil du Trésor, des mouvements de trésorerie et des explications des écarts dans les comptes publics, offrir des services administratifs et des services de consultation, fournir des conseils et de l'information, et assurer des services de coordination et de soutien pour les initiatives et projets spéciaux, dont l'Entente de partenariat sur le marché du travail.

4 (a) Administration divisionnaire

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	550,7	8,00	331,6	219,1	1
Autres dépenses	301,2		320,5	(19,3)	
Total de l'affectation budgétaire	**851,9**	**8,00**	**652,1**	**199,8**	

1. *Le dépassement des crédits est dû à la part revenant au ministère des frais partagés pour le Service des systèmes et de la technologie, à la part revenant au ministère des coûts afférents au coordonnateur du développement durable et au représentant de Centraide, aux coûts liés à un poste ne relevant pas du Bureau et à d'autres écarts mineurs.*

Administration financière et développement

La Section fournit des services administratifs et financiers aux directions associées à FPEP dans les domaines suivants : formulation de politiques financières traitant de sujets complexes; préparation et analyses financières de documents du Conseil du Trésor; écarts entre les dépenses prévues et réelles et d'un exercice à l'autre; soutien et consultation touchant les systèmes financiers; gestion financière et comptes rendus; préparation des prévisions budgétaires; rentrées de fonds; et services administratifs et consultations.

La Section assure aussi un soutien à la gestion financière de base pour prêter main-forte aux directions les plus importantes de la Division, en plus de fournir des services partagés aux directions qui n'ont pas le personnel ou la capacité qu'il faut en matière de gestion financière.

En 2005-2006, la Stratégie de développement du Nord a permis de financer des projets d'intégration des compétences fondamentales, d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) et d'embauche d'aides juridiques dans les collectivités. Le processus d'ERA vise à augmenter l'efficacité des programmes de formation à l'intention des Manitobains vivant dans le Nord.

Développement durable

La Section de l'administration financière et du développement coordonne et appuie les efforts du ministère favorisant la mise en oeuvre de politiques d'approvisionnement en matière de développement durable et une plus grande sensibilisation à cet égard. Un groupe de travail assume la responsabilité des mesures d'approvisionnement en matière de développement durable, de concert avec toutes les directions et divisions du ministère. La Section favorise aussi le développement durable en participant à des activités de recyclage.

Politique et planification

La Direction de la politique et de la planification appuie la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente (FPEP) dans l'élaboration de ses politiques, sa planification stratégique, sa mesure du rendement, ses méthodes de déclaration et ses activités intergouvernementales au moyen d'une approche générale coordonnée, en fournissant des services d'information et d'analyse, en assurant la liaison interne et avec l'extérieur et en facilitant la communication. La Section de l'information sur le marché du travail relève de la Direction.

Les objectifs de la Direction sont les suivants :

- faciliter la planification stratégique pour l'ensemble du ministère;

- procéder à des analyses du marché du travail afin d'appuyer l'élaboration de programmes et de politiques;
- fournir des services d'analyse de questions liées à l'apprentissage et au marché du travail;
- recueillir et coordonner tel qu'exigé les données qualitatives et quantitatives des différentes directions afin d'appuyer les activités et les comptes rendus du ministère;
- élaborer, coordonner et transmettre de l'information qui appuie la prestation de programmes et d'activités liés à l'éducation et au marché du travail;
- participer, de concert avec les autres gouvernements, à l'examen des questions liées à l'éducation et au marché du travail, notamment en appuyant le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) et le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) (CMEC);
- appuyer la mise en oeuvre du chapitre de l'Accord sur le commerce extérieur consacré à la mobilité de la main-d'oeuvre, au nom du Manitoba.

Section de l'information sur le marché du travail

La Section de l'information sur le marché du travail procède à des analyses du marché du travail afin d'appuyer l'élaboration des programmes et des politiques de la Division. En outre, elle élabore, coordonne et transmet directement aux clients de l'information sur le marché du travail afin de soutenir la prestation de services au sein du ministère.

Parmi les activités menées à bien au cours de l'année, mentionnons la production et la collaboration à la production de documents imprimés et électroniques sur les carrières et le marché du travail comme *Les professions très en demande au Manitoba, Emploi-Avenir Manitoba* et *Perspectives manitobaines*; les analyses et exposés relatifs au marché du travail présentés régulièrement à l'interne, notamment l'analyse des résultats de l'Enquête sur la population active qui est publiée tous les mois par Statistique Canada; et un meilleur accès à l'information par l'établissement de partenariats et par le soutien à divers projets tels que les services conjoints du groupe de travail sur l'information sur le marché du travail au Canada et au Manitoba, le site Web du ministère, le Réseau Info-Emploi Manitoba, Career Cruising, les présentations aux élèves du secondaire, la participation aux assemblées ordinaires des conseillers en emploi de Winnipeg et la participation aux salons des carrières. La participation aux travaux de deux groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux (Système de projections des professions du Canada et Groupe de travail sur l'information sur le marché du travail du FMMT) permet de partager les pratiques exemplaires et d'améliorer la recherche et les outils de communication en matière d'information sur le marché du travail.

Soutien à l'élaboration de politiques

Les activités menées en 2005-2006 visaient notamment à soutenir l'élaboration et l'évolution en permanence des politiques se rapportant à ce qui suit :

- l'Entente de partenariat sur le marché du travail (EPMT);
- les négociations de la Direction générale de l'éducation des Autochtones concernant l'Initiative sur l'Entente-cadre du Manitoba (IECM);
- l'enseignement technique et professionnel au Manitoba;
- l'éducation et la situation de l'emploi des Autochtones;
- la gestion de l'information et du savoir
  - la collecte et l'utilisation des données;
- la participation des nouveaux immigrants sur le marché du travail;
- les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée et l'évolution du marché du travail
  - L'analyse du marché du travail au Manitoba permet aux fonctionnaires du ministère affectés aux programmes d'être au fait de l'évolution de la situation. Les renseignements sur les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée sont transmis à de nombreux planificateurs de programmes gouvernementaux et fournisseurs de services d'emploi au moyen de mises à jour bisannuelles dans le rapport sur les professions à forte demande. Des notes d'information sur l'état du marché du travail au Manitoba d'après l'Enquête sur la population active de Statistique Canada sont préparées chaque mois.

- La distribution d'un rapport hebdomadaire qui rend compte des projets, des initiatives, des études et des communiqués de presse liés au marché du travail et à l'enseignement postsecondaire qui se font au Manitoba, au Canada et dans le reste du monde favorise l'élaboration de nouveaux programmes et de nouvelles politiques.

Soutien à la planification stratégique

Les activités menées en 2005-2006 comprenaient l'appui fourni aux hauts fonctionnaires du ministère afin d'élaborer et de mettre en œuvre :

- l'Entente de partenariat sur le marché du travail (EPMT);
- le plan ministériel de la Division;
- une stratégie du marché du travail pour les immigrants;
- le plan d'action pour l'éducation des Autochtones;
- les stratégies en matière de responsabilisation et de mesure du rendement;
- la stratégie de renouvellement des ressources humaines;
- la planification de la continuité des opérations.

La Section de l'information sur le marché du travail préside un comité interministériel qui échange des données et des renseignements récents ayant trait au marché du travail.

Relations intergouvernementales

- Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) (CMEC)
  La Direction continue d'être le principal organisme de liaison provincial auprès du CMEC. La Direction prête main-forte :
  - à diverses activités pancanadiennes dont l'enseignement virtuel, l'éducation postsecondaire des Autochtones, l'alphabétisation des adultes, les programmes d'enseignement des langues officielles et l'évaluation du rendement scolaire des étudiants;
  - à un certain nombre de conférences sur l'éducation internationale (dont des sommets importants au cours desquels le Canada était représenté par un ministre ou un sous-ministre);
  - à l'augmentation de la capacité de recherche fondée sur la politique dans les provinces et territoires;
  - à la mise en oeuvre du plan d'action pour l'éducation des Autochtones du CMEC;
  - à la rédaction d'un exposé de position provincial-territorial stratégique sur le financement fédéral à long terme de l'éducation postsecondaire pour le compte du Conseil de la fédération (CDF).

  Le personnel de la Direction prépare les documents d'information appuyant la participation des ministres et des sous-ministres aux réunions semestrielles du CMEC et du Comité consultatif des sous-ministres de l'éducation (CCSME).

- Forum des ministres du marché du travail (FMMT)
  La Direction est le principal organisme de liaison avec le FMMT. La Direction lui prête main-forte :
  - en contribuant à la rédaction d'un exposé de position provincial-territorial stratégique sur le financement fédéral à long terme de la formation professionnelle pour le compte du CDF;
  - en représentant le Manitoba au sein du Groupe de l'information sur le marché du travail et en coprésidant un comité fédéral, provincial et territorial qui s'est donné comme objectif d'augmenter les données disponibles aux fins d'analyse du marché du travail et d'en rehausser la qualité;
  - en poursuivant la mise en oeuvre du chapitre de l'Accord sur le commerce extérieur consacré à la mobilité de la main-d'oeuvre par sa participation aux activités du Groupe

coordonnateur de la mobilité de la main-d'oeuvre, un groupe de travail fédéral, provincial et territorial chargé de la mise en oeuvre du chapitre. Le Manitoba est membre d'un sous-comité qui établit un cadre visant à mesurer l'efficacité de la mise en oeuvre. Ce rôle l'amène à échanger avec diverses parties dont des organismes de réglementation, des groupes des métiers et d'autres ministères du gouvernement.

- Conseil de la fédération (CDF)
  La Direction appuie le CDF qui s'est donné comme mandat d'estimer les coûts de l'enseignement postsecondaire et d'en établir les principes et les objectifs par l'entremise du CMEC, et de faire de même pour la formation professionnelle par l'entremise du FMMT. La Direction a aussi prêté main-forte aux activités organisées dans le cadre du Sommet sur l'enseignement postsecondaire et la formation professionnelle du CDF.

  Comité conjoint d'information sur le marché du travail (avec Service Canada, région du Manitoba)
  Un des principaux projets de ce comité est la création d'Emploi-avenir Manitoba, un portail d'information sur les carrières au moyen du Web, qui donne des renseignements sur des régions du Manitoba et des industries en particulier.

Analyse et recherche

Voici quelques-unes des activités menées en 2005-2006 :

- Discours du trône et du budget
  - La Direction a fait des analyses des discours du trône et du budget du gouvernement fédéral, en faisant état des effets escomptés sur les programmes et services de la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente. Toutes les analyses ont été transmises aux hauts fonctionnaires du ministère afin de les aider à rendre des décisions éclairées. La Direction collabore avec la Division pour s'assurer que les priorités provinciales reçoivent toute l'attention nécessaire.
- Tendances dans le secteur de l'éducation
  - Toute l'année durant, la Direction a préparé un certain nombre de présentations statistiques sur les tendances observées au Manitoba et au Canada dans le secteur de l'éducation. Parmi les sujets abordés, mentionnons la tendance du marché du travail, les pénuries de main-d'oeuvre et la volonté de mieux comprendre les besoins des groupes sous-représentés (p. ex. : Autochtones, immigrants, personnes handicapées).
- Études sur le marché du travail
  - Parmi les analyses portant sur le marché du travail au Manitoba qui se sont poursuivies tout au long de l'année, mentionnons celles sur les questions relatives aux personnes sans emploi, aux pénuries de compétences professionnelles en région et dans divers secteurs, à la participation des Autochtones, aux personnes handicapées et à d'autres aspects du marché du travail au Manitoba. Les données compilées d'un sondage auprès des organismes de réglementation du Manitoba dans le but de déterminer jusqu'à quel point les organismes professionnels auto réglementés se conforment au chapitre sur la mobilité de la main-d'oeuvre de l'Accord sur le commerce intérieur ont été examinées et analysées, puis seront intégrées au plan de travail de 2006-2007 qui sera axé sur les professions hautement prioritaires.

Liaisons, liens

Voici quelques-unes des activités menées en 2005-2006 pour raffermir les liens intraministériels et interministériels :

- Perfectionnement professionnel
  - Participation aux travaux d'un comité consultatif en vue de la création d'un groupe de travail sur l'éducation en matière de santé chargé d'établir un cadre de perfectionnement professionnel.

- Liaison avec Santé Manitoba pour s'assurer que les activités au programme favorisent le développement du marché du travail.

- Conseil sur le secteur de la construction
  - Participation aux travaux d'un comité intergouvernemental chargé d'examiner les besoins du marché du travail liés aux grands projets de construction.
- Plan d'action pour l'éducation des Autochtones
  - Participation aux travaux du comité directeur chargé de superviser les activités liées au Plan et de contribuer aux mises à jour destinées au comité du Cabinet responsable des affaires autochtones.
- Plan d'action du CMEC pour l'éducation des Autochtones
  - Participation aux travaux du groupe de travail chargé d'appuyer les activités liées au Plan d'action.
- Table ronde sur la gestion de l'information
  - Représentation du ministère en ce qui a trait à l'initiative de gestion de l'information, une approche globale qui vise une gestion cohérente et disciplinée de l'information pour le gouvernement du Manitoba dans son ensemble.
- Système de projection des professions au Canada
  - Participation aux travaux d'un comité intergouvernemental chargé de faire des prévisions par profession et de fournir d'autres renseignements sur le marché du travail.
- Participation aux travaux d'un groupe de travail interministériel chargé d'établir une stratégie favorisant l'intégration des immigrants dans le marché du travail.

Développement durable

Un fonctionnaire de la Direction représente les deux ministères responsables de l'éducation au sein du comité d'élaboration des indicateurs de développement durable. Cette personne dessert aussi les deux ministères à titre d'agent de liaison interne auprès des directions des services partagés pour les questions liées au développement durable.

La Direction appuie le développement durable en utilisant du papier et des cartouches de toner recyclés et en faisant des copies recto-verso. Les rebuts de papier sont aussi envoyés au recyclage.

4 (b) Politique et planification

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (neg.) en milliers de $	Note expl.
Slaires et avantages sociaux	574,1	7,00	488,5	85,6	1
Autres dépenses	165,0		131,8	33,2	2
Total de l'affectation budgétaire	**739,1**	**7,00**	**620,3**	**118,8**	

1. *Le dépassement des crédits est dû principalement à la double dotation d'un poste, au paiement pour un poste ne relevant pas de la Direction et aux indemnités de départ et de vacances, compensé en partie par un poste laissé vacant.*
2. *Le dépassement des crédits est dû principalement aux coûts liés aux services professionnels et à la passation de marchés, ainsi qu'aux frais de déplacement associés au Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), à l'Entente de partenariat sur le marché du travail (EPMT) et au Forum des ministres du marché du travail (FMMT).*

Apprentissage et alphabétisation des adultes

La Direction de l'apprentissage et de l'alphabétisation des adultes (AAA) cherche à donner aux Manitobains les moyens d'acquérir la capacité de comprendre et d'utiliser l'information (lecture,

écriture, calcul) dans leur vie quotidienne au travail, à la maison et dans la collectivité, et d'obtenir le niveau d'études secondaires leur permettant de poursuivre des études ou de bénéficier de meilleurs débouchés professionnels.

Il s'agit notamment de faire en sorte que la Province puisse répondre avec plus de souplesse, d'efficacité et d'efficience aux besoins des adultes ayant interrompu leurs études. Les programmes mis sur pied pour atteindre ces objectifs se répartissent en deux volets : les centres d'apprentissage pour adultes (CAA) et les programmes communautaires d'alphabétisation des adultes. Des efforts sont déployés en vue d'améliorer le programme d'études et d'assurer une plus grande cohérence entre les programmes d'alphabétisation et les programmes des CAA d'une part, et entre les CAA et l'enseignement postsecondaire d'autre part. Les spécialistes de la Direction offrent des services dans l'ensemble de la province.

Centres d'apprentissage pour adultes

La *Loi sur les Centres d'apprentissage pour adultes* prévoit un processus d'enregistrement et de régie pour les centres d'apprentissage pour adultes (CAA) et établit le cadre de responsabilité pédagogique et financière des CAA.

Pendant l'année du programme 2005-2006, 43 CAA ont été enregistrés et 41 ont obtenu une aide financière de AAA. Deux CAA, soit le centre d'apprentissage pour adultes de Peguis et le centre d'apprentissage Waywayseecappo, ont été enregistrés et ont obtenu une aide financière par des sources autres que AAA. Un nouveau CAA a été enregistré et a obtenu une aide financière en 2005-2006. Il s'agit du centre d'apprentissage pour adultes de Seven Oaks. Une aide financière a été accordée aussi aux établissements suivants :

- 28 000 $ au Citizenship Council of Manitoba, pour qu'il mette sur pied un service d'évaluation et d'orientation à l'intention de la communauté immigrante du Manitoba;
- 100 000 $ à l'Institut Louis-Riel, pour ses opérations essentielles;
- 51 182 $ à l'organisme Employment Solutions for Immigrant Youth, pour un programme qui cherche à aider les jeunes immigrants adultes à se trouver un emploi et à parfaire leur éducation au Manitoba;
- 40 000 $ à l'organisme Literacy Partners of Manitoba, pour assurer le bon fonctionnement de son service d'orientation téléphonique LEARN Line.

Les statistiques de fin d'année scolaire 2004-2005 indiquent que 8 745 apprenants ont terminé 11 807 cours donnant droit à des crédits dans les CAA. De plus, 1 120 apprenants des CAA ont obtenu leur diplôme d'études secondaires pour étudiants adultes et 109 ont obtenu un diplôme d'études secondaires assorti de 28 crédits, pour un total de 1 229 finissants. Les statistiques provisoires de 2005-2006 rapportent 6 967 apprenants inscrits à 16 874 cours donnés dans les CAA. Le 6 février 2006, 4 656 cours ont été suivis en vue de l'obtention de crédits. Les statistiques définitives de l'année 2005-2006 seront publiées à l'automne 2006.

L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) constituent une priorité de la Stratégie de formation du Manitoba et un élément important des services offerts aux apprenants.

- En 2005-2006, 33 éducateurs pour adultes ont terminé la formation élémentaire en ERA (40 heures), ce qui porte à plus de 260 le nombre d'éducateurs ayant suivi cette formation par l'entremise d'AAA.
- Pour la majorité des programmes des CAA, au moins un membre du personnel a suivi cette formation.

Les CAA ont établi des services de consultation en ERA et des services d'évaluation de l'ERA en vue d'aider les apprenants adultes à obtenir des crédits menant à un diplôme d'études secondaires pour leurs études officielles et leur apprentissage informel. Du 1er juillet 2004 au 30 juin 2005, les CAA ont accordé environ 730 crédits complets et partiels grâce à l'ERA. Ainsi, 229 apprenants ont obtenu un diplôme d'études secondaires plus rapidement parce qu'ils possédaient ces crédits.

AAA est également responsable de la double reconnaissance des crédits par les CAA.

Programmes communautaires d'alphabétisation des adultes

En 2005-2006, Apprentissage et alphabétisation des adultes (AAA) a versé des subventions à 34 groupes communautaires représentant les Autochtones, les groupes multiculturels, les Francophones et la population carcérale, dans les régions urbaines, rurales et du nord du Manitoba.

Les statistiques semestrielles de 2005-2006 complétées en février 2006 ont indiqué que 2 092 personnes avaient participé à des activités communautaires d'alphabétisation. Parmi les participants aux programmes communautaires d'alphabétisation en 2005-2006, 35 % étaient des hommes et 65 % étaient des femmes; 26 % avaient entre 18 et 25 ans, 45 % entre 26 et 40 ans et 22 % entre 41 et 55 ans, 6 % avaient plus de 55 ans et 1 % avaient moins de 18 ans; 27 % se sont déclarés Autochtones; pour 29 % des participants, l'anglais était leur deuxième langue (leur première langue étant l'allemand, le français, une langue autochtone ou autre); et 40 % de l'ensemble des participants occupaient un emploi quand ils ont suivi leur programme d'alphabétisation.

Pour l'exercice 2005-2006, les statistiques de fin d'année ne seront communiquées qu'à l'automne 2006 (étant donné que l'année scolaire se termine le 30 juin 2006). Cependant, les statistiques de fin d'année de l'exercice 2004-2005 révèlent que les apprenants ont atteint leurs objectifs. Par exemple, 38 % des participants occupaient un emploi quand ils ont suivi leur programme d'alphabétisation, ce qui leur a permis d'améliorer leurs capacités de lecture et d'écriture qui s'appliquent à leur emploi, 9 % ont déclaré avoir trouvé un emploi, 33 % ont augmenté leurs capacités de lecture et d'écriture et 14 % ont choisi de poursuivre leur formation.

Activités de soutien

Le personnel d'AAA assure la formation des groupes d'alphabétisation, des praticiens et des tuteurs bénévoles des programmes communautaires, ainsi que celle des directeurs et des praticiens des centres d'apprentissage pour adultes. Il aide également à la préparation et à l'acquisition du matériel didactique, contribue à l'évaluation des programmes et coordonne les activités de sensibilisation et de réseautage. En plus de la formation en ERA décrite précédemment, AAA a organisé plus de 35 autres activités de perfectionnement professionnel destinées aux éducateurs des CAA et des programmes d'alphabétisation partout dans la province, qui comptaient environ 600 inscriptions.

En 2005-2006, AAA a fait une contribution de 25 000 $ au Literacy for Life Fund (LLF), établi par le Winnipeg Foundation en partenariat avec la bibliothèque publique de Winnipeg et l'organisme Literacy Partners of Manitoba (LPM). Le Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA) verse un montant équivalent à la somme recueillie pour le LLF. AAA soutient également l'alphabétisation des familles en faisant partie du comité directeur du LLF.

AAA aide aussi la Direction générale de l'éducation des Autochtones à mettre en oeuvre le programme « Contribuer à la réussite des élèves à l'aide de parents autochtones », dans le cadre du plan d'action pour l'éducation des Autochtones.
AAA continue de collaborer avec la Direction de la formation linguistique de Travail et Immigration Manitoba en ce qui concerne :

- l'établissement de processus permettant des échanges entre le programme d'anglais, langue seconde et le programme d'alphabétisation des CAA;
- les formes de soutien appropriées pour les adultes qui apprennent l'anglais autrement que dans le cadre d'une formation en ALS.

En 2005-2006, AAA a adopté une politique recommandant comme exigence minimale d'admissibilité aux programmes d'études secondaires offerts dans les CAA le niveau de compétence linguistique en ALS 7, afin que les apprenants inscrits aux cours aient des chances raisonnables de réussir. AAA a également lancé un projet visant à établir un outil d'évaluation conforme, mais sans être identique, aux niveaux de compétence linguistique canadiens, que le personnel des CAA pourra

administrer pour améliorer les processus d'inscription et d'évaluation des CAA. Le projet devrait prendre fin en juin 2006.

AAA a coordonné la participation de quatre (4) CAA financés par la Province (Transcona, McLeod, Agassiz, Assiniboine Community College, Adult Collegiate) au projet visant des établissements axés sur l'apprenant adulte financé par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), aux fins d'évaluation de la transférabilité des directeurs de ces établissements dans le contexte canadien.

AAA participe avec d'autres directions de Formation professionnelle et éducation permanente à l'élaboration d'un cadre des compétences fondamentales pour le Manitoba.

À l'automne 2005, AAA était l'hôte de la Conférence provinciale et territoriale en alphabétisation. Il y a été question de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA), d'alphabétisation et santé, de la réalité en milieu rural, des apprenants moins avancés et des mises à jour concernant les activités d'alphabétisation des provinces et territoires et celles du Secrétariat national à l'alphabétisation.

Une autre tâche importante d'AAA est de continuer à aider le SNA à choisir les projets d'alphabétisation qui seront inclus dans le programme fédéral de subvention et à les surveiller en son nom. Les initiatives du SNA apportent un soutien capital au secteur de l'alphabétisation grâce aux fonds versés pour des éléments qui ne sont pas financés par la Province, comme les projets pilotes, l'élaboration de programmes d'études, la recherche, la promotion et la sensibilisation. De même, AAA continue d'assumer un rôle de coordonnateur relativement à l'EIACA de 2003. Les rapports contenant les données internationales et canadiennes ont été publiés en mai et en novembre 2005 respectivement. Le personnel d'AAA a transmis des renseignements afférents à ces publications aux ministères et organismes suivants : Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle, Éducation, Citoyenneté et Jeunesse, Travail et Immigration, Affaires autochtones et du Nord, Direction générale de l'éducation des Autochtones et Direction générale des services aux personnes âgées.

AAA a également pris part à des activités visant à sensibiliser davantage la population à l'alphabétisation et à l'éducation des adultes, ainsi qu'aux meilleures pratiques. AAA fait partie de l'équipe chargée de la mise en oeuvre de la Stratégie de développement du Nord. Le poste de conseiller de programme dans le Nord/coordonnateur de l'alphabétisation des adultes soutient toutes les activités dans le Nord. Le personnel d'AAA a aidé le premier ministre et le Conseil de la fédération (CDF) à faire ses invitations de mises en candidature du Prix d'alphabétisation du CDF (Manitoba), à former le comité de sélection et le comité de sélection du lauréat, et à prendre les dispositions nécessaires à l'annonce et à la présentation du lauréat. Le personnel d'AAA a aussi aidé le Lieutenant-gouverneur à décerner la médaille pour services rendus en matière d'alphabétisation. En outre, AAA a prêté main-forte aux organismes communautaires, aux programmes d'alphabétisation, aux CAA, au Adult Secondary Education Council (ASEC) ainsi qu'à l'organisme Literacy Partners of Manitoba, afin de sensibiliser davantage les gens dans le cadre de projets comme la Journée internationale de l'alphabétisation, la semaine des apprenants adultes, la ligne 1-800-LEARN et la Journée de l'alphabétisation familiale.

4 (c) Apprentissage et alphabétisation des adultes

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	751,8	9,00	702,6	49,2	
Autres dépenses	209,6		83,4	126,2	1
Centres d'apprentissage pour adultes	14 700,0		14 176,8	523,2	
Autres subventions	1 501,0		1 559,6	(58,6)	
Total de l'affectation budgétaire	**17 162,4**	**9,00**	**16 522,4**	**640,0**	

1. *Le dépassement des crédits est dû principalement aux frais de fonctionnement des Centres d'apprentissage pour adultes, payés à même les Autres dépenses mais prévus dans 44-4C-3, au remplacement d'ordinateurs portatifs après expiration de la location, et aux activités de surveillance effectuées conformément à la* Loi sur les centres d'apprentissage pour adultes.

Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord

La Direction chargée de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord (l'Initiative) gère et coordonne les engagements, les responsabilités et les activités liés à la participation du Manitoba à l'initiative de formation préalable en hydroélectricité dans le Nord. L'Initiative de 60,3 millions de dollars est en fait une stratégie de formation et d'emploi pluriannuelle et multipartite qui vise à préparer les Autochtones du nord du Manitoba à obtenir des emplois et à saisir d'autres occasions liés au développement hydroélectrique proposé dans le Nord.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba fait partie du Wuskwatim and Keeyask Training Consortium Inc, l'entité juridique chargée d'administrer les ressources consacrées à l'Initiative et les activités de l'initiative, en plus d'en rendre compte. Le Consortium regroupe la Province du Manitoba, Hydro Manitoba, le gouvernement fédéral et sept partenaires autochtones.

En 2005-2006, la Direction était engagée dans les activités suivantes :

- aider et soutenir nos partenaires autochtones dans l'élaboration et la remise de plans de formation annuels et pluriannuels;
- fournir des services de planification et d'encadrement à nos partenaires autochtones et à d'autres intervenants en ce qui a trait aux activités liées à l'éducation, à la formation et à l'emploi;
- assurer une coordination avec les intervenants à l'interne et à l'externe dont Hydro Manitoba, le gouvernement fédéral, les organismes autochtones, l'industrie et les fournisseurs de services de formation, afin d'assurer l'efficacité des relations de partenariat;
- établir un cadre de suivi pour le Wuskwatim and Keeyask Training Consortium inc. et les partenaires autochtones afin d'obtenir les résultats escomptés et d'assumer les responsabilités qui s'imposent pour assurer le succès de l'Initiative.

En 2005-2006, le Manitoba a consacré 1,75 des 14,1 millions de dollars nécessaires au Plan de formation annuel de l'Initiative. La contribution totale du Manitoba en date du 31 mars 2006 s'élevait à 6,4 millions de dollars.

Produits et résultats obtenus de 2001-2002 au 31 décembre 2005 :

- on a évalué plus de 1 500 participants;
- depuis 2001-2002, on compte 1 299 interventions fructueuses touchant 916 stagiaires participant à 2 013 interventions de formation;
- on a fait des investissements clés au chapitre du perfectionnement des adultes lié à des métiers désignés et non désignés;

- au chapitre des métiers désignés, 8 stagiaires ont obtenu leur certificat de compagnon; l'on compte actuellement 70 apprentis actifs, soit 27 de niveau 1 à 4 et 43 en voie d'obtenir le niveau 1;
- l'on compte 53 stagiaires qui suivent une formation préalable à l'emploi dans des métiers désignés qui pourraient suivre une formation d'apprenti;
- plus de 207 stagiaires ont participé aux programmes de recyclage scolaire et d'études secondaires pour étudiants adultes et au programme de préparation collégiale;
- plus de 256 stagiaires ont suivi une formation dans divers métiers non désignés (chauffeurs de camion, opérateurs de machineries lourdes et manœuvres);
- plus de 96 stagiaires ont suivi la formation sur les services de soutien aux projets tels les services de restauration et de sécurité;
- le taux global d'achèvement s'établit à environ 65 %;
- la formation en cours d'emploi et l'expérience de travail se font dans la réserve ou à l'extérieur, mais on constate chez les stagiaires un énorme besoin d'acquérir une expérience de travail pour connaître le succès.

Développement durable

Les activités de la Direction favorisant le développement durable comprennent l'utilisation de papier recyclé et de cartouches de toner reconstituées, la photocopie et l'impression recto-verso et la tenue de téléconférences.

4 (d) Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	326,0	4,00	296,6	29,4	
Autres dépenses	104,6		52,2	52,4	1
Soutien à la formation	1 250,0		1 250,0	0,0	
Somme récupérable d'Affaires autochtones et du Nord	(125,0)		(125,0)	0,0	
Total de l'affectation budgétaire	**1 555,6**	**4,00**	**1 473,8**	**81,8**	

1. *Le dépassement des crédits est dû principalement aux frais de rénovation du bureau et aux dépenses non prévues au chapitre des coûts relatifs au système ACRS (Accommodations Cost Recovery System).*

Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie

La Direction des partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie offre aux entreprises et au milieu industriel un accès mieux intégré et coordonné aux services de planification des ressources humaines et de formation professionnelle. En collaboration avec le milieu industriel et syndical, la Direction cherche à créer des lieux de travail ultra-performants, à obtenir des résultats commerciaux remarquables et à améliorer la position concurrentielle du Manitoba sur les marchés mondiaux.

Les Partenariats sont les seuls dans la province à être conçus pour répondre aux besoins en formation de la main-d'oeuvre active, ce qui a une importance significative étant donné la pénurie de main-d'oeuvre et de travailleurs qualifiés qui commence à se poindre au Manitoba.

La Direction a le mandat d'accroître la participation et les investissements du secteur privé dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation en milieu de travail, et de s'assurer que la formation professionnelle tient compte des priorités provinciales en matière de développement économique. Elle est responsable de ce qui suit : les projets de planification généralisée des

ressources humaines à grande échelle, les cours spéciaux à l'échelle provinciale, Éducation en milieu de travail Manitoba (compétences fondamentales) et Évaluation et reconnaissance des acquis dans l'industrie.

Dans le cadre de ces domaines d'activités, la Direction collabore avec l'industrie pour l'évaluation des besoins en formation et pour l'élaboration de stratégies à court et à long termes permettant d'obtenir une main-d'oeuvre qualifiée et d'assurer ainsi une croissance économique soutenue dans la province.

Les objectifs de la Direction sont les suivants :

- mettre l'accent sur la planification et la mise en valeur des ressources humaines dans les différents secteurs industriels, en privilégiant tout particulièrement les secteurs jugés essentiels à l'essor économique;
- offrir des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel aux nouveaux travailleurs et aux travailleurs d'expérience;
- assumer la direction et faire la promotion des nouveaux projets de formation professionnelle considérés essentiels à l'établissement d'une main-d'oeuvre qualifiée;
- encourager et favoriser l'élaboration de nouveaux modèles de formation et de modes de prestation de services novateurs;
- offrir une formation axée sur l'acquisition de compétences fondamentales en milieu de travail (lecture, écriture, calcul, communication orale, aptitudes à apprendre et à raisonner);
- coordonner les activités d'évaluation et de reconnaissance des acquis dans l'industrie;
- évaluer les besoins des petites et moyennes entreprises et y répondre à l'aide du modèle sectoriel;
- créer de nouveaux partenariats avec l'industrie, les groupes communautaires et les groupes voués à l'essor économique afin de mieux coordonner et planifier le perfectionnement de la main-d'oeuvre.

Développement durable

Afin de se conformer à l'engagement de la Province à l'égard du développement durable, la Direction privilégie une culture de la formation favorisant l'apprentissage continu dans les partenariats avec les entreprises et le milieu industriel. Les plans de ressources humaines, les cours et les ateliers continuent d'incorporer des questions d'économie, d'environnement, de santé et de bien-être, ainsi que des mesures rentables, afin d'augmenter l'efficacité des nouveaux travailleurs et des travailleurs d'expérience. En outre, le modèle sectoriel privilégié par la Direction encourage les partenariats avec l'industrie, les entreprises, les syndicats et le gouvernement de façon à réduire le dédoublement des activités et des coûts et à favoriser la planification conjointe, le partage de renseignements et les prises de décisions. La promotion de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis réduit les dédoublements et la durée de la formation en reconnaissant les compétences, les acquis préalables et les capacités. Enfin, la formation axée sur l'acquisition de compétences fondamentales en milieu de travail nous rapproche davantage des objectifs de productivité pour les travailleurs et les entreprises.

Sommaire des activités en 2005-2006	Chiffres réels
Nombre total de participants aux projets de formation	
Projets de planification généralisée des ressources humaines	10 025
Cours spéciaux à l'échelle provinciale	1 719
Éducation en milieu de travail Manitoba	331

Nombre total de projets de planification généralisée des ressources humaines	**32**
Nombre total de cours spéciaux à l'échelle provinciale	**12**
Nombre total de programmes d'Éducation en milieu de travail Manitoba	**35**
Nombre total de projets d'évaluation et de reconnaissance des acquis dans l'industrie	**7**

Planification généralisée des ressources humaines

Les projets de mise en valeur des ressources humaines à grande échelle sont conçus de manière à augmenter le nombre d'employeurs qui investissent dans la formation. Des contrats de partenariat sont ainsi conclus avec des groupes d'employeurs et des associations industrielles afin d'encourager la planification des ressources humaines à long terme dans les divers secteurs économiques. L'accent est mis sur les ententes de planification des ressources humaines, les projets de formation jugés prioritaires par l'industrie et les études portant sur les ressources humaines. Le modèle sectoriel de la Direction s'appuie sur certains aspects de la coordination des ententes de groupe, sur les approches convergentes des conseils sectoriels nationaux ainsi que sur les principes de qualité, d'excellence et de partenariat.

Cette année, 10 025 nouveaux travailleurs et travailleurs d'expérience ont suivi une formation en vertu de 32 ententes sectorielles nécessitant des fonds provinciaux et des fonds de l'Entente sur le développement du marché du travail administrés par la Direction. Les comités de planification des ressources humaines se sont penchés principalement sur les secteurs jugés prioritaires que sont l'industrie aérospatiale, le secteur de la construction, l'industrie des produits d'hygiène, le secteur manufacturier, le tourisme, l'industrie agro-alimentaire et de la transformation des aliments, le secteur de l'environnement, la technologie de l'information et des communications, les centres d'appels, l'industrie du film ainsi que les industries artistiques et culturelles.

Voici les faits saillants des diverses initiatives :

- les programmes de formation professionnelle créés par l'industrie afin de mettre fin à la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée dans les secteurs de l'industrie aérospatiale, du film, du tourisme et des relations avec la clientèle;
- les rapprochements effectués entre l'industrie et le milieu de l'éducation ainsi que l'élaboration, avec les établissements locaux, de nouveaux cours en vue d'établir des stratégies à long terme favorisant la mise en valeur de la main-d'oeuvre dans l'industrie aérospatiale, l'industrie agro-alimentaire, le secteur de l'environnement, le secteur de la fabrication ainsi que les industries artistiques et culturelles;
- la mise en oeuvre du projet Employeur de choix afin de répondre aux besoins en main-d'oeuvre des petites et moyennes entreprises qui cherchent à attirer, à recruter et à maintenir en poste des travailleurs, ce qui comprend la tenue d'une conférence sur le projet Employeur de choix, qui a attiré 100 participants;
- la mise en oeuvre de l'Initiative de fabrication avancée afin d'appuyer l'utilisation des technologies de pointe, des méthodes appropriées et des meilleures pratiques dans la gestion et la mise en valeur des ressources humaines;
- la formation spécialisée et le perfectionnement des travailleurs d'expérience afin de les familiariser à la nouvelle technologie, aux méthodes administratives et au contrôle de la qualité, de façon à pouvoir répondre aux normes internationales.

Le cadre de responsabilité de la Direction, établi en partenariat avec l'industrie à titre d'outil de planification, de surveillance et de présentation, est utilisé pour augmenter la capacité, mesurer l'efficacité et déterminer la valeur de l'investissement dans la formation. Cette année, quatorze groupes industriels ont adopté le cadre de responsabilité en soumettant leurs plans de mise en valeur des ressources humaines de l'exercice 2005-2006. Le cadre de responsabilité a permis :

- le perfectionnement des compétences;
- des placements spéculatifs par l'industrie;
- une démonstration éloquente des résultats des projets de formation dans l'industrie.

Cette année, 38 % des activités de formation à grande échelle se rapportaient au secteur de la fabrication ou à l'industrie productrice de biens, 45 % aux services commerciaux et communautaires, 9 % à l'agriculture, 6 % au transport et aux communications et 2 % à la construction.

Cours spéciaux à l'échelle provinciale

Des cours spéciaux à l'échelle provinciale sont créés en vue de former la main-d'oeuvre qualifiée dont l'industrie a besoin pour continuer à progresser et à innover. Dans le cadre d'un processus d'évaluation des besoins où la consultation avec l'industrie occupe toujours une large part, on recense les besoins immédiats à combler en matière de formation en milieu de travail tout en prévoyant les besoins à venir. Des ateliers, des séminaires et des cours sont élaborés puis donnés par divers formateurs et conseillers des secteurs public et privé, choisis en fonction de leur expérience dans leur domaine et du type de formation qu'ils préconisent, lequel est fondé sur le rendement et orienté vers des résultats.

Des ateliers comme ceux qui portent sur la gestion du savoir, la formation axée sur la qualité, l'efficacité des entreprises et des organisations, et la formation des formateurs ont été créés en réponse aux tendances et aux préoccupations actuelles de l'industrie. Les ateliers offerts portaient sur divers sujets : tableaux de bord prospectifs faisant le rapprochement entre les stratégies et les résultats; intelligence affective; conduite d'un conseil d'administration; encadrement, mentorat et motivation; gestion de projet; bien-être en milieu de travail; création d'une culture organisationnelle solide; conférence axée sur la qualité de 2005 tenue par le Manitoba Quality Network et intitulée : Grow in a Shrinking World...Stoke the Fire Within; et formation sur le cybercommerce et Internet à l'intention des petites et moyennes entreprises. En outre, afin d'aider ces dernières au chapitre des ressources humaines, on a entrepris l'élaboration d'un manuel de gestion des ressources humaines dans les PME et d'une méthode d'évaluation de la croissance des PME.

On a aussi consolidé le réseau de formateurs de l'industrie pour permettre aux coordonnateurs de la formation en milieu de travail et aux directeurs de la formation de partager les meilleures pratiques, de cerner les besoins en formation courants et d'y répondre, de servir de mentors auprès de leurs collègues, de rassembler les ressources, de créer des partenariats dans l'industrie et de déceler puis de régler les problèmes soulevés par les formateurs de l'industrie. Ce réseau compte environ 55 entreprises et plus de 95 coordonnateurs et gestionnaires de la formation dans l'industrie. En juin 2006, s'est tenue une importante conférence réunissant des formateurs en milieu de travail, qui a attiré environ 300 participants.

Tous les cours spéciaux à l'échelle provinciale sont offerts de concert avec des associations industrielles comme le Manitoba Quality Network, la Human Resource Management Association of Manitoba et le Comité directeur manitobain de l'éducation en milieu de travail. En travaillant en partenariat avec ces organismes, l'on s'assure que les petites et moyennes entreprises ont accès à la formation à un coût raisonnable dans un délai convenable.

Pendant l'année, 12 initiatives comprenant 61 cours, ateliers et activités ont été lancées pour assurer la formation de 1 719 participants.

Éducation en milieu de travail Manitoba (compétences fondamentales)

Par compétences fondamentales on entend la lecture, l'écriture, le calcul, la communication, l'esprit d'équipe, les aptitudes à apprendre et à raisonner et les compétences en informatique, qui sont toutes requises pour bien fonctionner en milieu de travail et tirer le maximum des autres types de formation.

Les projets et les programmes d'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail au Manitoba sont vraiment axés sur la clientèle. On commence par former une équipe de projet regroupant un conseiller et des représentants de la direction, des syndicats et des employés. Après avoir évalué les besoins, l'équipe élabore puis propose un programme d'études conforme aux exigences de l'industrie. De plus, tous les documents du programme d'études sont à la disposition des autres entreprises et des lieux de travail oeuvrant dans le même secteur.

Un comité directeur tripartite d'Éducation en milieu de travail Manitoba fournit une aide et une orientation et fait des recommandations au sujet de l'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail et du soutien à ce genre de formation. Le comité a ainsi appuyé et coordonné la tenue de divers cours, dont ceux-ci : compétences essentielles et aptitudes au travail; rédaction commerciale de propositions et de rapports; utilisation des documents en milieu de travail; communication efficace en milieu de travail; rédaction technique; et amélioration de la communication et du travail d'équipe en milieu de travail. Des projets et des activités visant l'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail, à l'intention notamment des malentendants, des producteurs agricoles et des Autochtones dans le commerce de détail, sont en cours à Winnipeg et dans les régions d'Entre-les-Lacs, du Sud-Est, du Sud-Ouest, de l'Ouest du Manitoba et des Parcs.

Pendant l'année, 35 programmes d'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail financés par des entreprises, des syndicats et le gouvernement provincial ont été offerts sur place en milieu de travail à 331 apprenants. Cette année, la formation axée sur l'acquisition de compétences fondamentales visait davantage les entreprises qui procédaient à une évaluation de leurs besoins et s'adressait à des groupes plus restreints d'employés. De plus, neuf projets ont été parrainés par le Comité directeur d'Éducation en milieu de travail Manitoba avec la participation du Secrétariat national à l'alphabétisation. Ces projets ont mis l'accent sur ce qui suit : études sur les compétences fondamentales dans des secteurs particuliers, promotion et sensibilisation, élaboration de programmes d'études et formation des instructeurs en milieu de travail.

Évaluation et reconnaissance des acquis dans l'industrie

L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) permettent de reconnaître et de consigner les compétences et les connaissances acquises dans un cadre officiel ou non.

La Direction des partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie fournit des conseils et une expertise en matière d'ERA aux entreprises, aux syndicats et au gouvernement pour des projets initiés par l'industrie, coordonne l'élaboration de projets d'ERA dans l'industrie et facilite le perfectionnement des praticiens. Des modèles d'outils et de systèmes d'ERA, comme des méthodes fondées sur les compétences, des mécanismes d'évaluation flexibles et l'élaboration de programmes d'études fondés sur les compétences, ainsi que des méthodes de formation axées sur les lacunes, continuent de se faire en partenariat avec l'industrie, les établissements postsecondaires, les organismes de réglementation, les groupes syndicaux et d'autres ministères. Ces modèles d'ERA proposent aux particuliers, aux formateurs, aux industries et aux collectivités des approches qui ouvrent des possibilités de formation menant à une carrière fructueuse.

Un comité directeur tripartite d'Éducation en milieu de travail Manitoba fournit une aide et une orientation et fait des recommandations au sujet de l'élaboration de projets d'ERA novateurs dans l'industrie et du soutien à ce genre de formation.

Cette année, sept initiatives étaient en cours dans des secteurs tels que la fabrication, la construction, la santé, la sécurité et l'aérospatiale. De plus, une initiative originale appelée « Igniting the Power Within » permet à plus de 300 conseillers communautaires autochtones de suivre une formation sur les compétences fondamentales et l'ERA qui leur permettra de rendre compte des compétences et de l'expérience de travailleurs provenant de toutes les régions du Manitoba.

4 (e) Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	529,7	6,00	410,8	118,9	1
Autres dépenses	142,6		108,1	34,5	2
Soutien à la formation	1 143,7		1 045,0	98,7	
Total de l'affectation budgétaire	**1 816,0**	**6,00**	**1 563,9**	**252,1**	

1. *Le dépassement des crédits est dû principalement au paiement relatif à deux postes relevant d'Administration divisionnaire (44-4A-1) sans crédits salariaux, dont les fonctions entrent dans les attributions de la Direction des partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie.*
2. *Le dépassement des crédits est dû aux coûts relatifs au système ACRS (Accommodation Cost Recovery System) et aux frais liés aux ordinateurs de bureau.*

Apprentissage

La Direction de l'apprentissage est responsable de l'administration de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle,* du *Règlement général sur l'apprentissage et la qualification professionnelle,* du *Règlement sur le tarif des droits d'apprentissage et de qualification professionnelle,* du *Règlement sur la procédure d'appel* et des programmes d'apprentissage prévus pour 53 métiers (52 métiers désignés et 1 en instance) en vertu de règlements pris en application de la Loi. Elle coordonne le système qui assure la prestation d'une formation professionnelle et technique en milieu de travail reconnue et bien encadrée qui débouche sur l'obtention, par les employés apprentis qui la suivent, d'un certificat de compagnon.

La Direction favorise la formation et la reconnaissance professionnelle conformément aux normes de l'industrie; coordonne l'information et la planification nécessaires à la désignation de nouveaux métiers; élabore les normes des métiers et les programmes d'études en collaboration avec l'industrie et d'autres systèmes de formation en apprentissage provinciaux et territoriaux; traite les demandes de reconnaissance des programmes de formation pour vérifier s'ils sont conformes aux normes de métiers désignés; aide les groupes sous-représentés à suivre une formation en apprentissage; fournit des conseils sur des questions concernant les métiers ou la reconnaissance professionnelle; et assure d'autres services de soutien essentiels à la formation en apprentissage et à la reconnaissance professionnelle.

Le directeur administratif de l'Apprentissage assume la gestion de la Direction de l'apprentissage, en plus d'agir comme secrétaire de la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle, et comme coordonnateur principal des projets d'apprentissage interprovinciaux et pancanadiens. Il est également responsable de la consultation avec l'industrie et représente le Manitoba au Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) et au Forum canadien sur l'apprentissage (FCA).

Pour atteindre ses objectifs, la **Section des services sur place** de la Direction reçoit les candidatures, enregistre les contrats d'apprentissage conclus entre les apprentis et les employeurs, surveille la formation pratique en milieu de travail, et veille à la formation technique des apprentis, à l'administration des examens et à la délivrance des certificats. Elle participe aussi à la promotion et

à la commercialisation du programme d'apprentissage et du programme Option métiers au secondaire (OMS).

En 2005-2006, un total de 1 648 apprentis étaient nouvellement inscrits. À la fin de l'année, 5 120 apprentis étaient inscrits dans le système de formation en apprentissage. Il s'agit d'une augmentation de 6,4 % par rapport à 2004-2005, et d'une augmentation de 60,7 % par rapport à 1997-1998, qui est l'année de base de la Direction. Le nombre d'apprentis ayant suivi une formation technique en 2005-2006 s'élevait à 2 595, une augmentation de 4,0 % par rapport à 2004-2005, alors qu'il s'élevait à 2 496. Les frais de scolarité imposés ont généré des revenus de l'ordre de 583,1 $.

Le nombre de femmes apprenties a diminué de 1,3 % cette année, passant de 679 en 2004-2005 à 670 en 2005-2006. Les femmes forment 13,1 % du nombre total d'apprentis inscrits, principalement en raison de leur présence dans les métiers de coiffeur-styliste, d'esthéticien et de technicien en production de viande porcine. Quant au nombre d'apprentis autochtones, qui forment 17,4 % du nombre total d'apprentis actifs, il a augmenté de 32,8 %, passant de 718 en 2004-2005 à 889 en 2005-2006.

En 2005-2006, les personnes qui exercent les métiers de coiffeur-styliste, d'esthéticien et d'électrolyste ont renouvelé 1 555 autorisations. Les frais de renouvellement imposés ont généré des revenus d'environ 126,2 $.

La **Section de la normalisation des programmes** élabore, révise et voit à ce que l'industrie approuve les portfolios d'apprentis, les programmes d'études, les tests de niveaux d'apprentissage, les examens et les analyses des professions provinciales. Elle supervise la contribution du Manitoba aux examens interprovinciaux, aux programmes d'études de base communs et à la série d'analyses nationales des professions. La Section traite les demandes de reconnaissance de programmes de formation provenant des écoles publiques, des collèges communautaires, des syndicats et des associations, puis reconnaît ces programmes s'ils satisfont aux normes prévues pour les métiers désignés. Elle compare aussi les contenus de cours pour la reconnaissance de programmes de formation technique offerts par des fournisseurs non reconnus et par d'autres administrations. La Section administre les services d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) ainsi que les tests de niveaux d'apprentissage et les examens des compétences professionnelles des apprentis et des candidats qui ont démontré qu'ils avaient de l'expérience. En 2005-2006, 778 personnes ont reçu un certificat professionnel à la fin de leur formation d'apprenti et 242 personnes exerçant un métier l'ont reçu après avoir suivi le processus d'examen des compétences professionnelles.

La Direction de l'apprentissage participe au programme des normes interprovinciales (Sceau rouge), qui établit des normes communes pour 45 métiers spécialisés à l'échelle canadienne. Les provinces et les territoires définissent ces normes et les mettent à jour par l'entremise du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. Quarante et un des 52 métiers désignés du Manitoba répondent aux normes interprovinciales (Sceau rouge). Un certificat professionnel marqué du Sceau rouge est délivré lorsqu'un candidat a obtenu au moins 70 % à l'examen du Sceau rouge. Le Sceau rouge est reconnu par toutes les instances canadiennes. C'est la Section de la normalisation des programmes qui coordonne les activités liées au Sceau rouge et d'autres activités interprovinciales au nom de la direction. Le Manitoba est responsable de 5 des 45 métiers désignés Sceau rouge.

La **Section des politiques** est responsable de l'étude et de l'analyse de la législation et de la réglementation se rapportant à l'apprentissage, ainsi que de l'étude et de l'élaboration de la politique globale. Elle prête son appui à la Direction, à la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle, aux comités consultatifs provinciaux des métiers et aux groupes de travail de l'industrie. Elle soutient les initiatives générales et assure la liaison avec les autres directions d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle et avec d'autres ministères lorsque des liens doivent s'établir entre les politiques sociales, économiques, d'éducation et de formation.

La **Section des finances et de l'administration** est chargée de fournir des services administratifs à la Direction et des services de soutien aux systèmes de contrôle financier et aux systèmes informatiques, ainsi que de préparer les prévisions budgétaires annuelles et autres données budgétaires. En 2005-2006, la Section a continué d'utiliser un cadre financier pour évaluer les coûts associés à la prestation de la formation technique, ce qui permet d'améliorer le rapport coût-efficacité de la formation technique donnée dans les collectivités du Nord et dans les trois collèges communautaires. La Section utilise aussi un modèle rationnel pour le processus d'achat de cours de formation technique, qui a permis d'améliorer la communication avec les fournisseurs de formation technique engagés par contrat et les services qui leur sont offerts.

Promotion de l'apprentissage auprès des jeunes

La Section des services sur place de la Direction assure la coordination du programme Option métiers au secondaire (OMS). Ce programme permet aux élèves du secondaire 3 et du secondaire 4 de devenir apprentis inscrits et d'obtenir une reconnaissance de leur expérience aux fins d'apprentissage ainsi que de crédits scolaires en vue de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. OMS propose un modèle de transition de l'école au travail qui lie l'éducation aux emplois. Le programme offre des possibilités de formation continue dans bien des métiers. En 2005-2006, un total de 211 apprentis étaient inscrits au programme OMS.

En partenariat avec le Assiniboine Community College (ACC) et des intervenants de Brandon, la Direction a monté le pavillon du commerce lors du Salon des carrières de Brandon, qui a eu lieu du 7 au 9 mars 2006.

En 2005-2006, la Direction a continué d'être responsable de l'administration du programme Objectif carrière pour les apprentis d'OMS. L'intégration des programmes Objectif carrière et Option métiers au secondaire continue d'améliorer les services offerts aux apprentis.

Apprentissage et Autochtones

En 2005-2006, la Direction a poursuivi ses efforts en vue de répondre aux besoins en formation des Autochtones.

Forte des conseils du comité consultatif sur les programmes d'apprentissage autochtones (CCPAA), la Direction cherche activement des moyens de promouvoir la formation professionnelle et les possibilités d'emploi dans des métiers auprès des collectivités autochtones. En 2005-2006, le comité s'est réuni à deux reprises pour discuter de l'emploi de formateurs désignés dans les collectivités autochtones et du Nord, des compétences fondamentales et de la création d'une réserve d'enseignants de matières professionnelles qui sont Autochtones.

Pendant l'exercice, le CCPAA a également passé en revue les lignes directrices sur les programmes d'apprentissage dans les collectivités. Ces lignes directrices visent à clarifier les rôles et les responsabilités liés à ce type de formation.

Au cours de la même période, la Direction a mis la dernière main à une trousse d'information sur l'apprentissage dans la collectivité comprenant une brochure et un guide de formation technique pour les apprentis autochtones. Ces documents seront distribués dans les collectivités desservies par Affaires autochtones et du Nord, afin de promouvoir la participation des Autochtones au programme d'apprentissage.

La Direction poursuit sa collaboration avec le Collège universitaire du Nord (CUN) et le Red River College (RRC) afin de continuer à offrir une formation en menuiserie dans les communautés de Pinaymootang et Lake Manitoba, où se sont donnés trois niveaux de la formation en menuiserie. En 2005-2006, 29 apprentis autochtones ont suivi cette formation chez eux.

Par l'entremise du CUN, la Direction appuie toujours les projets de rattrapage qui aident les candidats à la qualification professionnelle vivant dans les collectivités du Nord à se préparer.

En outre, la Direction de l'apprentissage continue d'explorer les possibilités d'apprentissage pour les Autochtones dans le cadre de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord.

Compétences fondamentales et évaluation et reconnaissance des acquis (ERA)

La Direction continue d'ajouter de nouveaux éléments à sa stratégie visant à s'assurer que les apprentis et les ouvriers professionnels aient le maximum de succès au travail et au cours de leur formation technique.

Des trousses d'évaluation formative se rapportant à onze métiers sont maintenant offertes. Leur mise en oeuvre est appuyée par des ateliers donnés à nos partenaires des établissements d'enseignement afin d'accroître la capacité d'évaluation et de s'assurer que les évaluations se font comme il se doit. En cours de route, les responsables des établissements sont mis au fait des besoins de perfectionnement des apprentis et des ouvriers professionnels.

On a conçu et mis à l'essai des programmes cadres pour différents types de programmes d'amélioration des compétences fondamentales de façon à pouvoir répondre aux besoins de différents groupes d'apprenants. Des programmes d'acquisition des compétences fondamentales divisés par niveaux d'enseignement peuvent aider les apprentis dans la collectivité et ceux qui suivent la formation technique habituelle. Des programmes d'acquisition des compétences fondamentales plus détaillés et fondés sur des activités profiteront aux groupes d'apprentis dont le niveau d'alphabétisation est faible ou qui possèdent une expérience minimale dans l'exercice d'un métier. La mise en oeuvre de ces programmes se fait en collaboration avec des éducateurs d'adultes des régions rurales et du Nord. On prévoit créditer un cours d'appoint lié à un métier qui sera reconnu par les Centres d'apprentissage pour adultes (CAA) à l'intention des apprentis qui préfèrent une approche plus générale et intellectuelle ou qui veulent suivre un cours crédité d'études secondaires.

La Direction a terminé de préparer sa documentation relative aux processus d'ERA et est en train de les intégrer aux processus d'inscription habituels à la Direction. Les recherches sont terminées quant aux possibilités de double reconnaissance des crédits du programme de formation technique et de perfectionnement des compétences pratiques pour le métier de menuisier et du programme d'études secondaires. Le but de ces recherches est de mieux informer les apprentis et les ouvriers professionnels concernant leur état de préparation à la formation technique et aux examens des compétences professionnelles, et de reconnaître les acquis.

Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle

Créée en vertu de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle*, la Commission est un organisme indépendant qui défend les intérêts de l'industrie et de la population, dont les membres sont nommés par la ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle. Elle nomme les membres des Comités consultatifs provinciaux des métiers (CCPM) et reçoit puis étudie leurs recommandations en ce qui concerne la réglementation, la formation dispensée, les examens et les normes de qualification professionnelle. La Direction de l'apprentissage apporte à la Commission et aux CCPM un soutien technique, administratif et financier. En 2005-2006, la Commission s'est réunie à dix reprises.

La *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle*, entrée en vigueur le 1er mai 1999, délègue à la Commission les responsabilités et l'autorité nécessaires à l'orientation générale de la politique et à l'élaboration de la réglementation. Elle l'autorise aussi à conseiller la ministre au sujet des besoins du marché du travail du Manitoba en ce qui concerne les travailleurs qualifiés, à nommer les membres des CCPM et à élargir la représentation et les compétences des CCPM.

En 2005-2006, la Commission a organisé la remise annuelle des Prix d'excellence, qui soulignaient le travail exemplaire de 38 ouvriers spécialisés dans 36 métiers d'apprentissage, qui avaient obtenu leur certificat de compagnon depuis peu.

Règlements sur les nouveaux métiers et les métiers mis à jour

La ministre approuve, sur la recommandation de la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle, tous les nouveaux règlements portant sur les métiers et ceux qui ont été modifiés, en vertu de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle*. Pendant l'exercice 2005-2006, la Commission et la ministre ont fait en sorte que les métiers d'électricien d'installation et d'électricien industriel deviennent des métiers à reconnaissance professionnelle obligatoire. La Commission et la ministre ont aussi rédigé des règlements visant à faire des métiers de technicien de véhicules récréatifs, de poseur de revêtements souples et de calorifugeur (chaud et froid), des métiers à reconnaissance professionnelle volontaire. Les trois sont des métiers du Programme des normes interprovinciales (Sceau rouge), ce qui veut dire que les certificats professionnels du Manitoba délivrés pour ces métiers auront la mention « Sceau rouge ». Ce sceau est reconnu par les employeurs de l'ensemble du pays.

La Commission et la ministre ont également proposé une mise à jour des dispositions réglementaires concernant le métier de briqueteur, modifié les articles concernant le salaire minimum des apprentis pour les métiers de monteur de charpentes métalliques et de technicien de machinerie agricole, et modifié le Règlement général afin que les dispositions concernant les formateurs désignés dans les communautés autochtones et du Nord demeurent en vigueur jusqu'en 2009.

La Commission a approuvé le métier de technicien de machines à commande numérique par ordinateur (CNO) en vue de sa désignation et la Direction a collaboré avec le CCPM concerné à l'élaboration de recommandations visant le contenu du règlement. La Direction a également collaboré avec les CCPM à la mise à jour de dispositions réglementaires concernant les métiers à reconnaissance professionnelle volontaire suivants : préposé aux pièces, couvreur, peintre-décorateur et mécanicien industriel. En ce qui concerne les métiers à reconnaissance professionnelle obligatoire, la Direction et les CCPM ont travaillé à la mise à jour et à la révision des règlements concernant les métiers suivants : esthéticien, électrolyste, coiffeur-styliste, mécanicien en réfrigération et climatisation, grutier-treuilliste et monteur d'appareils de chauffage.

En 2005-2006, les travaux se sont poursuivis relativement à la reconnaissance professionnelle obligatoire des métiers suivants : mécanicien de véhicule automobile, tôlier et peintre en carrosserie, tôlier et plombier.

Élaboration de programmes

L'élaboration de programmes comprend plusieurs volets : définir le rayon d'action du métier, revoir (ou établir) l'analyse des professions par rapport au métier, élaborer le programme d'études de formation technique et le cahier de stage, et préparer puis valider les tests de la Section, les tests de classement, les examens des compétences professionnelles à l'échelle provinciale et les examens pratiques des compétences professionnelles. La Direction de l'apprentissage coordonne ce travail d'élaboration auquel participent directement les CCPM. La Commission examine et approuve tous les efforts des CCPM favorisant l'élaboration de programmes. In 2005-2006, on a approuvé la reconnaissance professionnelle de six métiers : technicien d'équipement lourd, ébéniste, peintre-décorateur, technicien de machinerie agricole, charpentier et mécanicien d'instruments industriels.

Comités consultatifs provinciaux des métiers

Par l'entremise d'un CCPM, l'industrie du Manitoba fournit des conseils liés à la réglementation et aux normes de contenu relatives à la formation en apprentissage et à la reconnaissance professionnelle des différents métiers. Les CCPM valident aussi les programmes d'études et les examens. Les membres des CCPM sont nommés par la Commission.

En 2005-2006, il y avait 39 CCPM représentant 41 métiers qui s'étaient réunis 50 fois en tout en date du 31 mars 2006.

Développement durable

La section responsable de la politique collabore avec la Direction de l'administration et des finances à la conception, à la mise en oeuvre et au suivi du plan d'action de la Direction de l'apprentissage en matière de développement durable. Le plan d'action prévoit l'établissement en permanence d'une stratégie d'intégration des buts et des objectifs de la politique provinciale en matière de développement durable. La Direction concentre ses efforts sur la sensibilisation du personnel et le soutien apporté à celui-ci pour qu'il prenne des décisions responsables sur le plan de l'environnement; l'achat de produits recyclés et sans danger pour l'environnement, en mettant l'accent sur l'utilisation de cartouches de toner remises à neuf et de papier recyclé; le soutien au programme de recyclage Blue Box; l'impression recto-verso; les initiatives visant à encourager le personnel à utiliser de l'éthanol pour leur véhicule dans la mesure du possible; et le recours accru aux téléconférences, afin de réduire la consommation de carburant fossile.

Le plan d'action de la Direction en matière de développement durable continue d'appuyer les buts établis par la Direction qui sont de fermer les lumières à la fin de la journée, de distribuer des bacs de recyclage dans tous les bureaux, de sensibiliser les gens à la politique du gouvernement concernant le recyclage du papier, d'adopter une politique d'achat respectueuse de l'environnement qui s'applique aussi bien aux fournitures de bureau qu'à l'usage et à l'entretien du parc de véhicules, de sensibiliser les membres du personnel pour qu'ils prennent des décisions respectueuses de l'environnement concernant l'usage et l'entretien de leur véhicule, et d'augmenter le nombre de téléconférences afin de réduire l'utilisation des véhicules.

Comme la Direction progresse dans sa compréhension et dans sa mise en oeuvre des principes du développement durable, elle cherchera à encourager les intervenants de l'extérieur à être sensibilisés davantage aux effets de leurs décisions commerciales sur l'environnement.

Statistiques de l'apprentissage pour 1998-1999 (année de base), 2004-2005 et 2005-2006

	1997-98	2004-05	2005-06
Nouvelles inscriptions	1 004	1 247	1 648
Annulations et abandons	320	607	873
Apprentis inscrits à la fin de l'année	3 186	4 814	5 120
Apprentis suivant une formation technique	2 035	2 496	2 595
Administration des examens de compétences professionnelles	222	513	480
Certificats délivrés : apprentissage	391	780	778
Certificats délivrés : compétences professionnelles (A)	148	*(A)*	*(A)*
Certificats provinciaux avec le Sceau rouge	S.O.	193	215
-Certificats provinciaux sans le Sceau rouge -Certificats provinciaux délivrés pendant une période de prolongement	S.O.	149 79	25 2
Certificats renouvelables : coiffeur-styliste et esthéticien *(B)*	906	1 466	1 555
Femmes apprenties	65	679	670
Apprentis autochtones *(C)*	451	718	889
Option métiers au secondaire (OMS) *(D)*	59	235	211

(A) *Les améliorations dans la collecte des données par la Direction font en sorte que les renseignements relatifs aux certificats professionnels sont dorénavant divisés en deux catégories : « avec le Sceau rouge » et « sans le Sceau rouge ».*

(B) *Depuis l'abrogation de la Loi sur les coiffeurs et de la Loi sur les coiffeurs pour dames, les coiffeurs et les coiffeurs pour dames sont regroupés sous le métier de coiffeur-styliste (depuis le 6 mars 1998). Les certificats de coiffeur-styliste et d'esthéticien sont renouvelés tous les deux ans et les personnes qui exercent ces métiers doivent accumuler au moins 750 heures de travail par an pour pouvoir obtenir un renouvellement.*

(C) *C'est en 1999-2000 que la Direction a commencé à comptabiliser le nombre d'apprentis se considérant membres d'une Première nation, Indiens non inscrits, Métis ou Inuits. Par conséquent, le chiffre de l'année de base (451) date de 1999-2000 et non de 1997-1998.*

(D) *Les apprentis d'OMS sont comptabilisés dans la catégorie « Apprentis inscrits à la fin de l'année.*

4 (f) Apprentissage

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	3 136,6	49,00	2 951,6	185,0	
Autres dépenses	1 367,4		1 333,7	33,7	
Soutien à la formation	1 486,7		2 838,5	(1 351,8)	1
Total de l'affectation budgétaire	**5 990,7**	**49,00**	**7 123,8**	**(1 133,1)**	

1. *La sous-utilisation des crédits s'explique par les économies dues aux contributions supplémentaires provenant du poste 44-4H-3 (Entente sur le développement du marché du travail), l'annulation du programme de formation dans la collectivité et l'autre mode de prestation utilisé pour le programme de technicien en production de viande porcine.*

Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel

L'Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel (IETP) a été lancée en avril 2004 afin de revitaliser cette forme d'enseignement au Manitoba. Une importance considérable est accordée aux besoins du marché du travail en raison de la pénurie existante et croissante de main-d'oeuvre spécialisée. Sur le plan de l'enseignement et de la formation, l'IETP contribue aux efforts visant à offrir à la population manitobaine un large éventail de possibilités de formation technique et professionnelle qui sont accessibles à tous, intégrées aux divers niveaux d'enseignement et axées sur les besoins du marché du travail. L'Initiative repose sur six priorités d'action qui abordent des aspects fondamentaux de la stratégie de revitalisation :

- améliorer l'image des carrières professionnelles et techniques;
- sensibiliser davantage les élèves aux programmes professionnels et techniques;
- veiller à ce que les programmes offerts répondent aux besoins du marché du travail;
- faciliter l'articulation des programmes entre les écoles secondaires et les collèges;
- élaborer des stratégies visant à remédier à la pénurie d'enseignants de programmes d'enseignement professionnel et technique, et à actualiser leurs connaissances professionnelles;
- accroître le financement pour la modernisation de l'équipement utilisé pour l'enseignement professionnel et technique.

Les résultats escomptés de l'IETP sont :

- un taux d'inscription plus élevé à des programmes de formation technique et professionnelle offerts dans des écoles secondaires et des collèges;
- un taux d'obtention de diplômes plus élevé dans des programmes de formation technique et professionnelle offerts dans des écoles secondaires et des collèges;
- un meilleur taux de transition des élèves de l'école secondaire à des programmes de formation technique et professionnelle au niveau collégial;
- un meilleur taux d'emploi dans des métiers du secteur professionnel et technique;
- une augmentation de la capacité des collectivités à remédier à la pénurie de main-d'œuvre au sein des professions hautement spécialisées, ce qui permettra d'accroître la compétitivité de la province dans les secteurs de l'industrie.

Fonctionnement - Une équipe formée de trois personnes s'occupe des activités courantes liées à l'IETP et élabore les stratégies et les plans d'action appropriés pour chaque priorité d'action. Le directeur général voit à ce que l'on donne suite aux priorités d'action en assumant la direction et l'orientation nécessaires, en rendant compte des plans et des activités de l'IETP, et en établissant des liens avec les intervenants et les groupes afin d'obtenir leur soutien et leur coopération à l'égard de l'Initiative.

L'expert-conseil de l'IETP est lié en permanence à ce qui se passe sur le terrain, surveille l'avancement des projets et l'état des activités appuyées par l'IETP, et est responsable de déposer un plan d'action triennal et des rapports d'étape tous les six mois.

L'autre membre de l'équipe est un employé de soutien administratif qui fait le suivi des dépenses et assure un soutien administratif général.

Activités - Au cours de ses deux premières années d'existence, l'IETP a entrepris des activités liées à chacune de ses priorités d'action.

Image - De concert avec les écoles, les collèges et les ministères partenaires (Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba et Direction de l'apprentissage d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba), l'IETP cherche à donner une image plus positive et fidèle des métiers et de l'enseignement technique et professionnel en recourant à divers moyens :

- présentations à des groupes d'intervenants en éducation; participation au Rotary Career Symposium, au salon des carrières de Brandon, au Forum rural, à la journée carrière du Red River College, au Northern Aboriginal Festival and Community Awards (NAFCA), au salon des carrières du Collège universitaire du Nord et au salon de l'emploi;
- projets de démonstration (28 en 2005-2006) portant sur les questions d'image et de sensibilisation;
- distribution d'un CD/vidéo (« Brillantes carrières. Brillant avenir ») aux écoles, aux conseillers pédagogiques, aux parents et aux élèves;
- tenue d'une conférence (« Challenging the Myth ») sur l'enseignement technique et professionnel à Winnipeg les 9 et 10 mars 2006;
- séances de dialogue régionales tenues à Winnipeg, Brandon et The Pas en novembre 2005.

Sensibilisation - Bon nombre des activités de sensibilisation se rapprochent des activités portant sur l'image (projets de démonstration, présentations et activités promotionnelles). Pendant l'année scolaire 2005-2006, l'IETP a accordé 300 000 $ à 12 projets de démonstration existants et à 16 nouveaux projets de toutes les régions de la province. Le comité responsable des leçons apprises favorise les possibilités de réseautage, évalue la portée des projets et facilite la diffusion de l'information.

Le site Web de l'IETP (www.edu.gov.mb.ca/tvi) fournit des renseignements à jour portant sur des activités pertinentes :

- information sur l'amélioration de l'équipement et les projets de démonstration;
- accès à divers documents;
- liens vers des ressources Internet pertinentes.

Articulation - La rédaction des documents du « cadre manitobain des résultats d'apprentissage » devrait prendre fin en 2006 pour les cinq programmes suivants : propulsion mécanique, services alimentaires, coiffeur-styliste, construction domiciliaire et aide soignant. Sept autres programmes ont été choisis en vue de leur examen en 2006 : carrosserie, dessin industriel, électricien, électronique, informatique, médias et soudure. La pertinence et l'articulation du programme avec les programmes d'enseignement postsecondaire sont les principaux critères d'évaluation.

L'examen du cadre permettant l'articulation entre les niveaux d'enseignement secondaire et postsecondaire se poursuit en permanence et s'intégrera à l'examen du programme et au processus de normalisation. Plusieurs projets de démonstration sont axés sur l'articulation.

Pertinence du programme - Les programmes de formation professionnelle sont passés en revue afin d'en évaluer la pertinence.
L'examen des cinq programmes suivants prendra fin en 2006 :

- propulsion mécanique, construction domiciliaire, coiffeur-styliste, aliments commerciaux et aide soignant.

  L'examen des sept programmes suivants a commencé en janvier 2006 :

- carrosserie, dessin industriel, électricien, électronique, informatique, médias et soudure.
- On a formé des comités assignés à chacun des programmes, qui sont chargés d'examiner les programmes d'études et d'établir des normes relatives aux résultats et des compétences fondamentales. Les comités regroupent des enseignants de programmes de formation professionnelle, des enseignants des arts industriels et des enseignants des collèges (Red River College, Assiniboine Community College et Collège universitaire du Nord), ainsi que des représentants de la Direction de l'apprentissage et des corps de métiers.

Pénurie d'enseignants et actualisation de leurs connaissances - L'IETP fait connaître et finance les activités de perfectionnement professionnel qui contribuent à maintenir et à augmenter la sensibilisation des enseignants des matières professionnelles aux nouveaux développements dans l'industrie et le secteur professionnel et à actualiser leurs connaissances. L'IETP continue d'appuyer les stratégies visant à lever les obstacles qui freinent les gens de métiers désireux d'exercer la profession d'enseignant.

Soutien financier - En mai 2005, l'Initiative a reçu 63 demandes relatives au perfectionnement de l'équipement pour l'année scolaire 2005-2006, d'une valeur totale de 2 337 952,34 $. On a approuvé 22 demandes, dont des demandes relatives au perfectionnement professionnel, d'une valeur totale de 698 734,47 $. Neuf prix ont été décernés à des écoles en milieu urbain et 13 ont été décernés à des écoles des régions rurales et du Nord.

Projets de démonstration - Pendant l'année scolaire 2005-2006, 28 projets de démonstration de partout dans la province se sont partagé 300 000 $, soit 112 000 $ pour 12 projets en cours, dont 7 dans les régions rurales et du Nord, et 188 000 $ pour 16 nouveaux projets, soit 9 en milieu urbain et 7 dans les régions rurales et du Nord. Deux projets étaient pris en charge par le Red River College. Dans l'ensemble, on a reçu 25 nouvelles demandes totalisant environ 265 000 $.

Comités :

L'IETP comprend un certain nombre de comités :

- **Comité consultatif de l'enseignement technique et professionnel (CCETP) –** Ce comité formé de 21 membres représente 18 groupes d'intervenants dont les collèges, la Manitoba Teachers Society (MTS), les comités de parents, les enseignants des matières professionnelles et des arts industriels, les administrateurs scolaires, les syndicats, les entreprises et l'industrie, les responsables de l'éducation des Autochtones et la Direction de l'apprentissage. Le directeur général de l'IETP, un expert-conseil et un représentant d'Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba sont des membres d'office. Le Comité se réunit huit fois l'an et fournit des conseils qui reposent sur les commentaires des groupes d'intervenants auprès de la section responsable de l'IETP. Le Comité fait aussi des recommandations annuelles concernant l'enseignement technique et professionnel et des questions connexes, qui seront présentées aux ministres de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse ainsi que de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle à l'automne 2006.

- **Comité sur les leçons apprises –** Ce comité regroupe les chefs de projet des écoles et des divisions scolaires pour qu'ils rendent compte de l'état des projets de démonstration, de leurs effets et des leçons apprises. Le Comité, qui se réunit au moins trois fois l'an, discute et recommande des stratégies pour assurer la diffusion, la mise en œuvre et la durabilité des projets de manière efficace.

- **Comité d'orientation de l'examen du programme –** Les collèges, le CUN, la Direction de l'apprentissage, les chefs de projet des écoles et les enseignants des matières professionnelles et des arts industriels fournissent des conseils sur le type d'examen à privilégier, créent des liens avec des comités de révision de programmes en particulier, fournissent une orientation et étudient les recommandations relatives aux programmes

d'études. Le Comité est formé de représentants d'établissements d'enseignement postsecondaire et de la Direction de l'apprentissage ainsi que d'administrateurs scolaires et d'enseignants des matières professionnelles et des arts industriels.

- **Comités de révision des programmes** – En 2005-2006, cinq comités ont été chargés d'examiner les programmes suivants : propulsion mécanique, construction domiciliaire, coiffeur-styliste, aliments commerciaux et aide soignant. En 2006-2007, sept comités seront chargés d'examiner les programmes suivants : carrosserie, dessin industriel, électricien, électronique, informatique, médias et soudure. Chaque comité examinera la pertinence du programme qu'on lui a confié, sa réponse aux besoins du marché du travail ainsi que les normes et les résultats, puis fera des recommandations de changements s'y rapportant s'il y a lieu. Chaque comité se réunit à la demande de son président.

Ces comités demeureront en place en 2006-2007.

Services de l'emploi et de la formation professionnelle

L'objectif de la Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) est d'aider les gens à définir et à atteindre leurs objectifs d'emploi en offrant directement une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi, et en créant des partenariats avec les intervenants communautaires.

Services de création directe d'emplois

Services de création directe d'emplois (Services régionaux et Contacts en milieu de travail)

Dans le cadre de ce programme, le personnel des centres d'emplois situés dans toutes les régions de la province assure la coordination, l'élaboration et le maintien de toute une gamme de programmes et de services d'emploi et de formation professionnelle afin de préparer les Manitobains sans emploi à trouver du travail. Plus précisément, les Centres d'emploi des SEFP collaborent avec les employeurs et les organismes communautaires pour augmenter les possibilités d'emploi. Parmi les activités visant à aider les clients mentionnons l'évaluation de l'aptitude au travail et le counseling d'emploi; la formation préparatoire à l'emploi; le service de présentation et de placement; le placement en milieu professionnel avec aide salariale; la formation professionnelle; la formation préparatoire à l'emploi axée sur l'acquisition de compétences; et l'amélioration du degré d'alphabétisation.

Acquisition de compétences

Dans le cadre de ce programme, des possibilités de formation professionnelle sont offertes dans des emplois en forte demande ou dans des secteurs qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, soit directement sous forme de services de soutien aux particuliers, soit par l'intermédiaire d'organismes communautaires offrant des programmes en vertu de contrats passés avec les SEFP.

Partenariats

Carrières nouvelles

Carrières nouvelles s'associe à des employeurs, à des organismes communautaires, au gouvernement fédéral et à des administrations municipales pour concevoir et élaborer des projets de formation axés sur les compétences qui répondent à divers besoins propres aux collectivités du nord du Manitoba, et pour soutenir ces projets financièrement. Des services de soutien sont également offerts aux clients individuels admissibles.

Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail

En vertu du programme, des fonds sont accordés aux organismes communautaires à but non lucratif pour qu'ils gèrent des projets de formation professionnelle et d'emploi à l'intention des prestataires d'aide au revenu atteints d'une incapacité. Les activités prévues sont notamment les suivantes : apprentissage de l'autonomie fonctionnelle, formation préalable à l'emploi et expérience de travail débouchant sur un emploi.

Partenaires pour l'emploi

Partenaires pour l'emploi s'associe à des employeurs manitobains et à des groupes de formation communautaire pour appuyer l'élaboration et la mise en oeuvre d'une formation en milieu de travail qui est axée sur les besoins de l'employeur et qui permet aux prestataires d'aide au revenu d'acquérir des compétences professionnelles et d'obtenir un emploi. Les activités prévues dans le cadre du programme peuvent notamment comprendre une formation préalable à l'emploi, une formation professionnelle liée à un emploi en particulier et une formation en milieu de travail.

Subventions salariales

Les subventions salariales aident les Manitobains au chômage à obtenir un emploi durable grâce à une expérience de travail. Elles peuvent ainsi aider les personnes qui reçoivent une aide au revenu à acquérir une expérience pouvant déboucher sur un emploi à long terme. Parmi les activités liées au programme, mentionnons les services de présentation et de présélection destinés à jumeler employeurs et employés; le travail à l'essai, pour vérifier si le jumelage convient avant de faire une promesse d'embauche; et les subventions salariales comme telles, pour éponger les coûts associés à la formation et à l'embauche de nouveaux employés.

Programme d'emploi – prestations nationales pour enfants

Ce programme donne l'occasion aux parents à faible revenu ou prestataires d'aide au revenu de participer à des programmes de formation et d'emploi qui les aideront à obtenir et à garder un emploi ou à progresser sur le marché du travail.

Projets de partenariat communautaire

Ce programme permet en vertu de contrats à des organismes communautaires à but non lucratif d'élaborer et d'offrir une formation sur les compétences améliorant l'employabilité ainsi que des placements en milieu de travail qui préparent les prestataires d'aide au revenu à occuper un emploi. Les activités prévues sont notamment les suivantes : évaluation de l'employabilité, formation préalable à l'emploi, formation théorique et alphabétisation, expérience en milieu de travail et placement.

Se prendre en main!

Ce programme permet en vertu de contrats à des organismes communautaires à but non lucratif d'aider les chefs de famille monoparentale prestataires d'aide au revenu à acquérir les compétences favorisant l'obtention d'un emploi.

Initiatives de formation liées à l'agrandissement du canal de dérivation

Établies en collaboration avec les intervenants, les Initiatives de formation liées à l'agrandissement du canal de dérivation préparent l'infrastructure nécessaire à la formation des Manitobains qui désirent saisir les possibilités d'emploi associées à l'agrandissement du canal de dérivation de la rivière Rouge. Elles contribuent par la même occasion à répondre aux futurs besoins de main-d'œuvre spécialisée et à faire en sorte que la main-d'oeuvre soit plus représentative de la réalité du Manitoba.

Initiative des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés

L'entente Canada-Manitoba concernant les projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés vise à appuyer les projets aidant les travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi à se préparer pour un emploi, à le trouver et à le garder. Le programme permet aux travailleurs âgés d'acquérir des compétences ouvrant des possibilités d'emploi intéressantes, offre des mesures de soutien direct à la rémunération et facilite l'accès aux services d'emploi.

Projet du Service canadien de développement des compétences en agriculture

L'accord fédéral-provincial de mise en œuvre du Cadre stratégique pour l'agriculture entre Agriculture, Alimentation et Initiatives rurales Manitoba et Agriculture et Agroalimentaire Canada porte notamment sur le perfectionnement des compétences des agriculteurs, de leurs conjoints ou conjoints de faits et des nouveaux agriculteurs pendant les cinq ans que durera l'accord. Le projet de financement du perfectionnement des compétences est connu sous le nom de Service canadien de développement des compétences en agriculture (SCDCA). Le ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle est responsable de la prestation du SCDCA au Manitoba. Les principaux objectifs du programme sont d'aider les agriculteurs à augmenter leur marge de profit et à faire des choix éclairés par rapport à leurs sources de revenu au moyen du perfectionnement des compétences.

Service d'offres d'emploi d'Hydro Manitoba

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba est responsable de la création d'un service d'offres d'emploi pour aider les personnes qualifiées à la recherche d'un emploi de bénéficier des possibilités d'emploi offertes dans le cadre des projets de développement d'Hydro Manitoba dans le Nord, conformément aux modalités de l'entente collective Nelson-Burntwood, notamment celles concernant la préférence d'embauche accordée aux gens du Nord.

Résultats en 2005-2006

Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle et Entente sur le développement du marché du travail : 44-4(g) et 44-4(h)

	Clients desservis* (nouveaux services)
Participants aux programmes des SEFP	2 838
Participants aux mesures et avantages provinciaux (MAP) de l'EDMT	14 305
Participants à au moins un de ces volets	*16 529*
Autres clients des SEFP**	10 251
Total des clients desservis par les SEFP	**26 780**

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2005 et le 31 mars 2006. Cumul de l'année en date du 5 mars 2006. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.

** Clients qui ont reçu certains services de la Direction (p. ex. : établissement des besoins, counseling d'emploi), mais qui n'ont pas participé aux MAP ou au programme provincial.

Activités des programmes découlant des SEFP

	Clients desservis* (nouveaux services)	
PROGRAMME	**Prévision**	**Nombre réel**
SERVICES DIRECTS		
Services de création directe d'emplois	1 350	1 572
Acquisition de compétences	225	296
PARTENARIATS		
Carrières nouvelles dans le Nord	175	190
Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail	100	102
Partenaires pour l'emploi	100	12
Subventions salariales	125	46
Programme d'emploi – prestations nationales pour enfants	350	328
Projets de partenariat communautaire	250	382
Se prendre en main!**	400	140
Initiatives de formation liées à l'agrandissement du canal de dérivation***	S.O.	S.O.
Entente Canada-Manitoba concernant l'Initiative des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés***	S.O.	S.O.
Projet du Service canadien de développement des compétences en agriculture***	S.O.	S.O.
Service d'offres d'emploi d'Hydro Manitoba***	S.O.	S.O.

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2005 et le 31 mars 2006. Cumul de l'année en date du 10 mars 2006. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.

** Nouveaux services aux clients fondés sur la participation totale à Se prendre en main!, qui sont aussi financés dans le cadre de l'EDMT.

*** Ces nouvelles initiatives étaient toujours en voie d'élaboration en 2005-2006.

Développement durable

La Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) cherche à aider les Manitobains à se préparer au marché du travail et à leur permettre d'obtenir et de conserver des emplois durables en leur offrant des services directement et par l'intermédiaire de partenariats avec la collectivité, l'industrie et les groupes d'employeurs. La Direction est consciente que la réalisation de cet objectif contribue de façon significative au développement durable. Les SEFP offrent une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qui tiennent compte des priorités économiques et sociales de la province. Les efforts se poursuivent afin de mieux faire connaître au personnel les principes du développement durable et les lignes directrices s'y rapportant, ainsi que la façon dont on peut continuer de les intégrer et de les renforcer dans les programmes et services de la Direction.

Les activités de la Direction visant la réalisation du développement durable en 2005-2006 comprennent l'utilisation de papier recyclé et de cartouches de toner reconstituées, la photocopie et l'impression recto-verso et la tenue de téléconférences. Dans le cadre de ses activités, la Direction a également fait affaires avec de nombreux organismes communautaires qui fournissent des services, y compris des organismes autochtones.

4 (g) Services de l'emploi et de la formation professionnelle

Dépenses par affection budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (neg.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	4 517,6	78,30	4 863,5	(345,9)	
Autres dépenses	2 070,0		2 371,8	(301,8)	
Soutien à la formation	5 341,3		7 758,0	(2 416,7)	1
Somme récupérable de Services à la famille et Logement	(120,2)		(300,0)	179,8	2
Total de l'affectation budgétaire	**11 808,7**	**78,30**	**14 693,3**	**(2 884,5)**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due principalement au retard dans la mise en œuvre du Service canadien de développement des compétences en agriculture (SCDCA), qui a entraîné une réduction des recettes s'y rapportant, aux économies liées à l'Initiative des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés après l'annulation du projet de formation des instructeurs dans les écoles de formation professionnelle, et au report du projet de soutien à la promotion et au placement de travailleurs âgés et des stratégies de maintien en poste après le rejet, par le gouvernement fédéral, des propositions liées aux compétences fondamentales et à la reconnaissance des acquis, qui ont entraîné aussi une réduction des recettes s'y rapportant; au délai dans la mise en œuvre des activités de Se prendre en main!, dû à la restructuration du programme; au délai dans la mise en œuvre du projet d'agrandissement du canal de dérivation et des activités de formation s'y rapportant; et à une réduction des activités afférentes aux subventions salariales, qui a entraîné une réduction de la somme récupérable de Services à la famille et Logement (44-4G-4). Elle est due aussi aux coûts moins élevés que prévu de Carrières nouvelles dans le Nord, du Programme d'emploi – prestations nationales pour enfants, des Services de création directe d'emplois, de Partenaires pour l'emploi, des Projets de partenariat communautaire et d'Acquisition des compétences.*
2. *La diminution de la somme récupérable est due au moins grand nombre d'activités afférentes aux subventions salariales que prévu.*

Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail

L'objectif de la Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) est d'aider les gens à définir et à atteindre leurs objectifs d'emploi en offrant directement une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi, et en créant des partenariats avec les intervenants communautaires.

C'est dans le cadre de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) que le Manitoba reçoit des fonds tirés du Compte d'assurance-emploi du gouvernement du Canada pour soutenir ses programmes.

Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi ne sont accordées qu'aux personnes qui ont le droit de travailler au Canada et qui touchent actuellement des prestations d'assurance-emploi, qui en ont reçues au cours des trois dernières années ou qui ont touché des prestations de maternité ou de paternité au cours des cinq dernières années.

Partenaires pour l'emploi

Ce programme accorde une aide financière pour aider les collectivités, les associations sectorielles et les employés à répondre aux besoins de perfectionnement de la main-d'oeuvre, tout en aidant les personnes sans emploi ou menacées de perdre leur emploi à dénicher un emploi durable. Les activités prévues dans le cadre du programme peuvent notamment comprendre une formation

préalable à l'emploi, une formation professionnelle liée à un emploi en particulier et une formation en milieu de travail.

Acquisition de compétences

Le programme est destiné à aider les clients admissibles à suivre une formation axée sur l'acquisition de compétences ou une formation en apprentissage, ou à se perfectionner pour pouvoir trouver plus facilement un emploi durable. Les clients admissibles peuvent bénéficier de subventions pour la formation axée sur les compétences. Le montant de ces subventions est négocié en fonction d'un plan d'emploi qui est établi conjointement. Les clients peuvent également obtenir des prêts pour la formation axée sur les compétences qui donnent accès à point nommé aux prêts étudiants par l'entremise des Centres d'emploi (administrés par la Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba). Ces prêts visent à permettre aux clients d'obtenir les fonds nécessaires pour contribuer au plan d'emploi établi conjointement.

Aide au travail indépendant

L'aide au travail indépendant est destinée aux personnes admissibles qui désirent créer leur propre emploi en se lançant dans les affaires. Le programme est administré par des commanditaires locaux qui doivent évaluer le projet d'entreprise de chaque personne; déterminer si la personne en question est bonne candidate; guider l'élaboration et la mise en oeuvre du plan d'entreprise; donner des conseils et un soutien; et diriger la personne vers d'autres services au besoin. Les candidats doivent être prêts à fournir de l'argent, du travail ou du matériel pour lancer leur entreprise.

Subventions salariales

Les subventions salariales peuvent aider les Manitobains au chômage à obtenir un emploi durable grâce à une expérience de travail. Elles peuvent ainsi les aider à acquérir une expérience pouvant déboucher sur un emploi à long terme.

Mesures provinciales

Des mesures provinciales sont prévues pour tous les Canadiens, y compris les prestataires de l'assurance-emploi, les bénéficiaires de l'aide au revenu et les personnes menacées de perdre leur emploi.

Services d'aide à l'emploi

C'est sous forme de services divers pouvant être adaptés aux besoins particuliers des clients ou des localités que les Services d'aide à l'emploi aident les personnes au chômage à se préparer pour des emplois, à les trouver et à les conserver. Ces services peuvent être personnalisés pour répondre aux besoins de chaque client ou des collectivités locales. Les services peuvent provenir de divers organismes qui offrent certains ou l'ensemble des services suivants : élaboration de plans d'emploi; gestion de cas; évaluation et counseling d'emploi; information sur le marché du travail de type libre-service; aide à la recherche d'emploi; clubs de recherche d'emploi; service de présentation et de placement; services de diagnostic et d'évaluation; accès à d'autres services.

Partenariats du marché du travail

Ces partenariats encouragent les collectivités, les associations sectorielles et les employeurs à assurer le développement du marché du travail et de la main-d'oeuvre et à procéder au réaménagement des effectifs, aidant ainsi les personnes sans emploi ou dont l'emploi est menacé à obtenir et à garder un emploi durable. Parmi les activités découlant du programme, mentionnons les activités d'adaptation de la main-d'oeuvre pour faciliter l'embauche des travailleurs menacés de perdre leur emploi et la planification du perfectionnement de la main-d'oeuvre pour soutenir le développement du marché du travail local.

Recherche et innovation

Le programme aide financièrement les organismes qui se consacrent à la recherche ou à la conception de projets concrets visant à trouver de nouvelles façons d'aider les gens à se préparer pour des emplois durables, à les obtenir ou à les conserver, ou encore de projets mettant l'accent sur le perfectionnement professionnel de la main-d'oeuvre à l'échelle régionale ou provinciale.

Service national de placement

Le Service national de placement s'adresse à l'ensemble des Canadiens.

Détermination des besoins en services et counseling d'emploi

Cette étape permet d'évaluer les besoins des particuliers en matière de services et de programmes d'emploi et de formation ainsi que d'aide temporaire au revenu, et de les orienter éventuellement vers les services appropriés. Les participants remplissent parfois un questionnaire servant à évaluer leur aptitude à l'emploi. Le personnel peut décider de l'admissibilité des participants à l'assurance-emploi et orienter ceux qui sont employables vers les ressources qui les aideront dans leur recherche d'emploi, et ceux qui ne le sont pas vers des services de counseling d'emploi.

Le counseling d'emploi comprend une évaluation approfondie des obstacles à l'emploi, des compétences et des points forts, y compris l'évaluation des acquis, ainsi que l'élaboration d'un plan d'emploi sur lequel les parties se sont entendues. Les conseillers négocient le montant de l'aide financière puis font un suivi avec le client afin d'évaluer les résultats ou de réexaminer le plan.

Service de placement

Ce service prévoit l'échange de renseignements sur les possibilités d'emploi et de formation, ce qui permet aux sans-emploi de s'informer sur les postes vacants tout en aidant les employeurs à embaucher des personnes qualifiées. L'information est recueillie de façon continuelle et mise à jour quotidiennement. Elle existe sous forme électronique et imprimée et est notamment accessible selon la formule du libre-service aux guichets emplois, sur Internet et au Service de placement électronique.

Information sur le marché du travail

Le programme permet la collecte, l'analyse, la production et la diffusion de l'information relative aux tendances et aux conditions du marché du travail à l'échelle locale, provinciale et nationale. Cette information vise à aider les personnes en chômage à se trouver un emploi, les travailleurs à s'engager dans des activités de perfectionnement professionnel, et les employeurs, étudiants, gouvernements et fournisseurs de services à mener à bien leurs activités. Les services d'information sur le marché du travail des gouvernements fédéral et provinciaux s'occupent d'abord de recueillir des données. Cependant, le personnel des Centres d'emploi peut aussi recueillir l'information locale. Ces renseignements sont ensuite transmis sous forme électronique et imprimés en temps opportun.

Résultats en 2005-2006

Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle et Entente sur le développement du marché du travail : 44-4(g) et 44-4(h)

	Clients desservis* (nouveaux services
Participants aux programmes des SEFP	2 838
Participants aux mesures et avantages provinciaux (MAP) de l'EDMT	14 305
Participants à au moins un de ces volets	*16 529*
Autres clients des SEFP**	10 251
Total de clients desservis par les SEFP	**26 780**

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2005 et le 31 mars 2006. Cumul de l'année en date du 5 mars 2006. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.

** Clients qui ont reçu certains services de la Direction (p. ex. : établissement des besoins, counseling d'emploi), mais qui n'ont pas participé aux MAP ou au programme provincial.

Activités des programmes découlant de l'Entente sur le développement du marché du travail

	Clients desservis* (nouveaux services)	
PROGRAMME	**Prévision**	**Nombre réel**
PRESTATIONS D'EMPLOI (prestataires d'AE seulement)		
Partenaires pour l'emploi	900	352
Total, acquisition de compétences (comprend l'apprentissage)	4 700	4 941
- Acquisition de compétences	3 000	3 265
- Acquisition de compétences - apprentissage	1 700	1 694
Aide au travail indépendant	275	256
Subventions salariales	475	414
MESURES PROVINCIALES (pour tous les sans-emploi)		
Services d'aide à l'emploi**	9 600	8 948
Partenariats du marché du travail	S.O.	
Recherche et innovation	S.O.	
Service de placement	S.O.	
Information sur le marché du travail	S.O.	

S.O. = clients qui ne sont pas desservis directement par ces programmes

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2005 et le 31 mars 2006. Cumul de l'année en date du 10 mars 2006. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.

** Services prévus dans le cadre des SAE seulement.

Entente sur le développement du marché du travail - Résultats

	Objectifs visés 2005-2006	Résultats réels 2005-2006*
Nombre de retours au travail (prestataires d'AE)	9 700	9 177
Prestations non versées par l'AE	35 000 000 $	33 543 673 $

* En date du 31 mars 2006. La mesure des résultats ne prend pas fin avant le 31 mai 2006.

4 (h) Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	6 184,0	116,50	6 143,5	40,5	
Autres dépenses	1 081,0		955,7	125,3	
Soutien à la formation	42 690,0		47 349,0	(4 659,0)	1
Total de l'affectation budgétaire	**49 955,0**	**116,50**	**54 448,2**	**(4 493,2)**	

1. *La sous-utilisation des crédits s'explique par les économies liées à diverses activités d'expansion industrielle : report des activités du programme Partenariats du marché du travail, annulations de projet et réduction des coûts de Partenaires pour l'emploi; diminution du nombre de clients orientés en vertu du programme Acquisition de compétences; et par la réduction des activités afférentes aux programmes suivants : Partenaires pour l'emploi, Subventions salariales, Aide au travail indépendant et Partenariats du marché du travail. La sous-utilisation des crédits est compensée en partie par la hausse des dépenses liées aux frais de scolarité et par l'augmentation des activités afférentes au programme d'apprentissage.*

Subventions en capital

Les subventions en capital constituent une contribution visant les dépenses en capital des universités et des collèges communautaires. Le rapport annuel du Conseil de l'enseignement postsecondaire fournit des renseignements supplémentaires sur les subventions.

5 (a-b) Subventions en capital

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Universités	22 781,2		24 172,7	(1 391,5)	
Collèges	1 816,8		1 816,8	0,0	
Total de l'affectation budgétaire	**24 598,0**	**0,00**	**25 989,5**	**(1 391,5)**	

Coûts liés aux immobilisations

Ce poste principal sert à tenir compte de l'amortissement des biens en immobilisation.

6 (a) Services de bureautique

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Amortissement - Transition	69,9		70,0	(0,1)	
Permis d'utilisation générale de logiciels	117,1		117,1	0,0	
Total de l'affectation budgétaire	**187,0**	**0,00**	**187,1**	**(0,1)**	

6 (b) Amortissement

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Amortissement	622,4		720,6	(98,2)	1
Total de l'affectation budgétaire	**622,4**	**0,00**	**720,6**	**(98,2)**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due principalement aux retards dans la mise en œuvre du système de gestion des emplois vacants, qui a fait en sorte que le montant capitalisé en date du 31 mars 2006 était moins élevé que prévu.*

6 (c) Frais d'intérêts

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Frais d'intérêts	277,7		365,2	(87,5)	1
Total de l'affectation budgétaire	**277,7**	**0,00**	**365,2**	**(87,5)**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due principalement aux retards dans la mise en œuvre du système de gestion des emplois vacants, qui a fait en sorte que le montant capitalisé en date du 31 mars 2006 était moins élevé que prévu.*

PARTIE B – INVESTISSEMENTS EN CAPITAL

Investissements en capital

En 1999-2000, la Province a adopté une nouvelle convention comptable pour les immobilisations corporelles. Cette nouvelle convention repose sur les normes établies par l'Institut canadien des comptables agréés. En vertu de ces normes, les dépenses d'immobilisations corporelles doivent être amorties sur la durée de vie utile des biens. Ainsi, les coûts des immobilisations corporelles sont étalés sur leur durée d'utilisation et l'amortissement est inscrit au chapitre des dépenses dans l'état des opérations.

On entend par immobilisations corporelles les biens dont la durée de vie utile dépasse une année et qui sont acquis, construits ou développés, et conservés pour être utilisés et non revendus. Les immobilisations corporelles dont la valeur est inférieure à la limite de capitalisation établie seront inscrites au chapitre des dépenses dans l'année de leur acquisition.

Enseignement postsecondaire et formation professionnelle

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Dépenses réelles 2005-2006 en milliers de $	ETP	Prévisions 2005-2006 en milliers de $	Écart pos. (nég.) en milliers de $	Note expl.
Investissements en capital	84,2		3 538,4	(3 454,2)	1
Total de l'affectation budgétaire	**84,2**		**3 538,4**	**(3 454,2)**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due à l'annulation de la demande de propositions originale se rapportant au projet de gestion des emplois vacants, ce qui a entraîné le report des dépenses en immobilisation à 2006-2007.*

Renseignements financiers

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

État de rapprochement
(en milliers de dollars)

DÉTAILS	PRÉVISIONS 2005-2006
Budget des dépenses 2005-2006	**556 413,5**
Affectation de fonds provenant des sources suivantes :	
- Crédits d'autorisation	
• Subventions de fonctionnement aux universités	120,0
• Subventions en capital - Universités	12 268,9
Budget des dépenses 2005-2006	**568 802,4**

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2005-2006		Poste	Dépenses réelles 2005-2006	Dépenses réelles 2004-2005	Écart positif (négatif)	Note explicative
		Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle (44)				
	44-1	Administration et finances				
29,4	(a)	Traitement de la ministre	29,7	28,9	0,8	
	(b)	Cabinet de la ministre et bureau du sous-ministre				
417,4		- Salaires et avantages sociaux	372,0	436,2	(64,2)	
98,0		- Autres dépenses	96,1	104,7	(8,6)	
325,0	(c)	Administration et finances	325,0	325,0	0,0	
869,8		Total 44-1	822,8	894,8	(72,0)	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2005-2006		Poste	Dépenses réelles 2005-2006	Dépenses réelles 2004-2005	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-2	Soutien aux collèges et aux universités				
	(a)	Conseil de l'enseignement postsecondaire				
599,1		- Salaires et avantages sociaux	597,7	696,5	(98,8)	
328,8		- Autres dépenses	328,7	226,5	102,2	
287 600,6	(b)	Subventions de fonctionnement aux universités	287 600,6	280 207,0	7 393,6	1
1 500,0	(c)	Fonds des initiatives stratégiques en éducation	1 500,0	500,0	1 000,0	2
61 553,9	(d)	Subventions aux collèges	61 553,9	59 900,3	1 653,6	3
	(e)	Initiative d'expansion des collèges				
204,4		- Salaires et avantages sociaux	167,7	209,6	(41,9)	4
46,1		- Autres dépenses	82,8	74,3	8,5	
27 725,1		- Subventions de l'IEC	27 378,9	25 860,0	1 518,9	5
6 477,0	(f)	Programmes Accès	6 477,0	6 327,0	150,0	
3 112,4	(g)	Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle	3 112,4	2 909,0	203,4	
	(h)	Centre Stevenson de formation technique en aéronautique				
1 525,0		- Salaires et avantages sociaux	1 261,3	1 287,7	(26,4)	
(1 525,0)		- Moins : somme récupérable du Red River College	(1 261,3)	(1 287,7)	26,4	
389 147,4		Total 44-2	388 799,7	376 910,2	11 889,5	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2005-2006		Poste	Dépenses réelles 2005-2006	Dépenses réelles 2004-2005	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-3	Aide aux étudiants				
3 375,4	(a)	- Salaires et avantages sociaux	3 562,9	3 634,4	(71,5)	
1 204,5	(b)	- Autres dépenses	1 176,0	1 473,3	(297,3)	6
3 982,5	(c)	- Prêts et bourses	3 691,0	3 224,0	467,0	
6 760,0	(d)	- Fonds de bourses du Manitoba	6 748,8	6 118,3	630,5	7
5 000,0	(e)	- Initiative de bourses d'études et d'entretien du Mb	4 995,5	4 628,0	367,5	
10 630,5	(f)	- Fonds canadien des bourses d'études du millénaire	10 630,5	11 000,0	(369,5)	
3 700,2	(g)	- Subventions canadiennes pour études	2 602,8	2 202,7	400,1	8
13 602,3	(h)	- Subventions de remise sur les frais de scolarité	13 164,0	12 852,5	311,5	
2 891,3	(i)	- Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine	2 777,2	2 641,3	135,9	
4 781,0	(j)	- Administration du portefeuille de prêts	3 309,4	1 959,0	1 350,4	9
1 388,6	(k)	- Exemption d'intérêts et réduction des dettes	344,1	579,3	(235,2)	10
(2 891,3)	(l)	- Moins : somme récupérable de Santé Manitoba	(2 777,2)	(2 641,3)	(135,9)	
54 425,0		Total 44-3	50 225,0	47 671,5	2 553,5	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2005-2006		Poste	Dépenses réelles 2005-2006	Dépenses réelles 2004-2005	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-4	Formation professionnelle et éducation permanente				
	(a)	Administration divisionnaire				
331,6		- Salaires et avantages sociaux	550,7	354,9	195,8	11
320,5		- Autres dépenses	301,2	118,5	182,7	12
	(b)	Direction de la politique et de la planification				
488,5		- Salaires et avantages sociaux	574,1	625,5	(51,4)	
131,8		- Autres dépenses	165,0	179,3	(14,3)	
	(c)	Apprentissage et alphabétisation des adultes				
702,6		- Salaires et avantages sociaux	751,8	689,5	62,3	
83,4		- Autres dépenses	209,6	92,1	117,5	13
14 176,8		- Centres d'apprentissage pour adultes	14 700,0	13 896,0	804,0	
1 559,6		- Autres subventions	1 501,0	1 426,7	74,3	
	(d)	Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord				
296,6		- Salaires et avantages sociaux	326,0	231,8	94,2	14
52,2		- Autres dépenses	104,6	123,5	(18,9)	15
1 250,0		- Soutien à la formation	1 250,0	654,0	596,0	16
(125,0)		- Moins : somme récupérable des Affaires autochtones et du Nord	(125,0)	(125,0)	0,0	
	(e)	Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie				
410,8		- Salaires et avantages sociaux	529,7	526,4	3,3	
108,1		- Autres dépenses	142,6	172,7	(30,1)	17
1 045,0		- Soutien à la formation	1 143,7	1 341,6	(197,9)	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2005-2006		Poste	Dépenses réelles 2005-2006	Dépenses réelles 2004-2005	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-4	Formation professionnelle et éducation permanente (suite)				
	(f)	Apprentissage				
2 951,6		- Salaires et avantages sociaux	3 136,6	2 968,3	168,3	
1 333,7		- Autres dépenses	1 367,4	1 279,8	87,6	
2 838,5		- Soutien à la formation	1 486,7	1 660,4	(173,7)	
	(g)	Services de l'emploi et de la formation professionnelle				
4 863,5		- Salaires et avantages sociaux	4 517,6	4 363,9	153,7	
2 371,8		- Autres dépenses	2 070,0	2 272,6	(202,6)	
7 758,0		- Soutien à la formation	5 341,3	5 693,0	(351,7)	
(300,0)		- Moins : somme récupérable des Services à la famille et du logement	(120,2)	(129,0)	8,8	
	(h)	Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail				
6 143,5		- Salaires et avantages sociaux	6 184,0	5 992,9	191,1	
955,7		- Autres dépenses	1 081,0	962,6	118,4	
47 349,0		- Soutien à la formation	42 690,0	43 624,8	(934,8)	
97 097,8		Total 44-4	89 879,4	88 996,8	882,6	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2005-2006		Poste	Dépenses réelles 2005-2006	Dépenses réelles 2004-2005	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-5	Subventions en capital				
24 172,7	(a)	Universités	22 781,2	20 475,0	2 306,2	18
1 816,8	(b)	Collèges	1 816,8	12 611,2	(10 794,4)	19
25 989,5		Total 44-5	24 598,0	33 086,2	(8 488,2)	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2005-2006		Poste	Dépenses réelles 2005-2006	Dépenses réelles 2004-2005	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-6	Coûts liés aux immobilisations				
	(a)	Service de bureautique				
70,0		- Amortissement - Transition	69,9	69,9	0,0	
117,1		- Permis d'utilisation générale de logiciels	117,1	117,1	0,0	
720,6	(b)	Amortissement	622,4	581,4	41,0	
365,2	(c)	Frais d'intérêts	277,7	278,0	(0,3)	
1 272,9		Total 44-6	1 087,1	1 046,4	40,7	
568 802,4		**Total - EPFP**	**555 412,0**	**548 605,9**	**6 806,1**	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

1. L'augmentation s'explique par le nouveau programme de financement approuvé pour les subventions de fonctionnement aux universités en 2005-2006.
2. L'augmentation s'explique par le nouveau programme de financement approuvé pour les universités en 2005-2006.
3. L'augmentation s'explique par la hausse des subventions de fonctionnement versées aux collèges en 2005-2006.
4. La diminution est due principalement à un poste comblé par un cadre à l'interne en 2005-2006, qui était payé par la Commission de la fonction publique.
5. L'augmentation est due à une hausse de 5,5 % des subventions de l'Initiative d'expansion des collèges pour de nouveaux programmes de financement en 2005-2006.
6. La diminution est due en partie à un redressement de fin d'année du crédit d'impôt pour la formation au Manitoba en 2004-2005, aux coûts du renouvellement des procédés administratifs en 2004-2005, aux rénovations apportées aux locaux de la Direction de l'aide aux étudiants et à l'achat de matériel (serveur). La diminution s'explique aussi par une baisse des coûts des ordinateurs de bureau en 2005-2006 et par d'autres écarts mineurs, et est compensée en partie par l'augmentation des coûts en 2005-2006 de la campagne pancanadienne menée par la Direction.
7. L'augmentation est due à une hausse du montant maximal accordé en vertu des programmes canadiens et manitobains de prêts aux étudiants.
8. L'augmentation est due à des changements apportés à la politique du gouvernement fédéral concernant les étudiants ayant une invalidité permanente et les étudiants à temps plein qui ont des personnes à charge. Elle est compensée en partie par l'élimination de la catégorie Étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente, dont le financement était assuré directement par le gouvernement fédéral en 2005-2006.
9. L'augmentation s'explique par la provision pour perte due principalement à une hausse du nombre de prêts directs non remboursés. Elle est liée aussi à l'intérêt sur la demande de prêts découlant de la réduction des créances irrécouvrables, à la prime de risque découlant de la réduction des prêts à risque consentis par la Banque Royale entrant dans la phase du remboursement, et aux remises de prêts.
10. La diminution s'explique par le moins grand nombre de demandes des étudiants en raison des conditions économiques favorables qui se prolongent.
11. L'augmentation est due à la part revenant au ministère des frais partagés pour les salaires associés au Service des systèmes et de la technologie et les coûts afférents au représentant de Centraide en 2005-2006, aux coûts liés à un poste ne relevant pas du Bureau payés en 2005-2006, à l'augmentation générale des salaires en 2005-2006, aux coûts des indemnités de départ et de vacances et à d'autres écarts mineurs. Elle est compensée en partie par la diminution des dépenses due au paiement d'un poste à même le budget de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord en 2005-2006, à la suite de l'élimination du poste de sous-ministre adjoint.

12. L'augmentation s'explique par le financement de projets de développement dans le Nord approuvé dans le budget des dépenses de 2005-2006 visant l'intégration des compétences fondamentales, l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) et l'embauche d'aides juridiques dans le cadre des efforts menés en ce sens dans les collectivités du Nord, et par d'autres écarts mineurs.

13. L'augmentation est due principalement aux coûts de fonctionnement des Centres d'apprentissage pour adultes, payés à même les Autres dépenses en 2005-2006, mais qui relevaient du poste 44-4C-3 en 2004-2005.

14. L'augmentation est due principalement au paiement du salaire d'un poste qui relevait de 44-4D-1 pendant tout l'exercice 2005-2006, mais qui relevait de 44-4A-1 (Administration divisionnaire) pendant une partie de 2004-2005, ainsi qu'aux coûts afférents à un étudiant inscrit à un programme coopératif et à un employé occasionnel affectés à la mise au point d'une base de données, qui étaient payés en vertu d'un contrat en 2004-2005.

15. La diminution est due principalement au financement de la mise au point d'une base de données qui relevait de 44-4D-1 (Salaires et avantages sociaux) en 2005-2006, qui était assuré en vertu de contrats relevant de 44-4D-2 (Autres dépenses) en 2004-2005. Elle est compensée en partie par les rénovations apportées aux locaux en 2005-2006 pour remplir les exigences en matière de surface de bureau.

16. L'augmentation est due à la contribution provinciale versée en entier en 2005-2006 des fonds approuvés pour les plans de formation destinés aux Premières nations. En 2004-2005, cette contribution n'a été versée qu'en partie en raison de la hausse du financement fédéral et du retard dans la mise en oeuvre des plans de formation par les collectivités.

17. La diminution est due principalement à la baisse des services professionnels requis en 2005-2006 et au remplacement d'ameublement vétuste en 2004-2005.

18. L'augmentation en 2005-2006 est due au financement non récurrent accordé au Collège universitaire de Saint-Boniface pour répondre à des besoins en capital, à quatre nouveaux projets d'immobilisation de l'Université de Winnipeg, au financement non récurrent accordé à l'Université du Manitoba pour la mise au point de nouveaux systèmes de gestion des dossiers scolaires, des ressources humaines et de l'information financière, au financement non récurrent accordé à l'Université de Brandon pour la mise en oeuvre d'un projet d'efficacité énergétique, et au transfert de fonds tirés de 44-5B et versés au Collège universitaire du Nord pour de l'équipement et des travaux de rénovation. Elle est compensée en partie par une réduction de la campagne de subventions en capital de l'Université du Manitoba en 2005-2006.

19. La diminution est due principalement à un changement dans les normes comptables à l'effet que tout le montant formant le principal des obligations émises pendant une année donnée soit dépensée cette année-là, au financement non récurrent accordé en 2004-2005 au Collège universitaire du Nord pour l'enlèvement de moisissure et d'amiante au campus de Thompson, et à un transfert provenant du poste 44-5A versé au Collège universitaire du Nord pour de l'équipement et des travaux de rénovation.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des recettes par source

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Recettes réelles 2004-2005	Recettes réelles 2005-2006	Écart positif (négatif)	Source	Recettes réelles 2005-2006	Recettes prévues 2005-2006	Écart positif (négatif)	Note expl.
			IMPÔTS				
0,0	0,0	0,0	Total partiel	0,0	0,0	0,0	
			AUTRES RECETTES				
385,0	385,3	0,3	Paiement de service	385,3	342,5	42,8	
316,2	815,7	499,5	Divers	815,7	1 252,0	(436,3)	1
701,2	1 201,0	499,8	Total partiel	1 201,0	1 594,5	(393,5)	
			GOUVERNEMENT DU CANADA				
0,0	769,6	769,6	Service canadien de développement des compétences en agriculture	769,6	1 845,9	(1 076,3)	2
11 130,0	10 942,5	(187,5)	Fonds canadien des bourses du millénaire	10 942,5	10 761,5	181,0	
470,0	519,2	49,2	Paiement de service, Loi féd. sur les prêts aux étudiants	519,2	470,0	49,2	
2 202,7	2 602,8	400,1	Subventions canadiennes pour études	2 602,8	3 700,2	(1 097,4)	3
214,7	214,7	0,0	Aide à l'employabilité des personnes handicapées	214,7	214,7	0,0	
53 969,3	53 427,3	(542,0)	Entente sur le développement du marché du travail	53 427,3	53 401,0	26,3	
168,4	89,3	(79,1)	Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés	89,3	403,2	(313,9)	4
68 155,1	68 565,4	410,3	Total partiel	68 565,4	70 796,5	(2 231,1)	
68 856,3	**69 766,4**	**910,1**	**Total – EPFP**	**69 766,4**	**72 391,0**	**(2 624,6)**	

Notes explicatives :

1. **Divers :** 436,3 $ de moins par rapport aux prévisions de 2005-2006
499,5 $ de plus par rapport aux recettes réelles de 2004-2005

La diminution est liée principalement au report à 2006-2007 de la mise en œuvre des services de gestion des postes vacants pour l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord. Elle est compensée en partie par une hausse des revenus d'intérêts sur les prêts étudiants du Manitoba de catégorie B.
L'augmentation est liée principalement à la mise sur pied du service d'offres d'emploi d'Hydro Manitoba en 2005-2006 et aux revenus d'intérêts sur les prêts étudiants du Manitoba à la suite d'une hausse du taux de prêt moyen.

2. **Service canadien de développement des compétences en agriculture :** 1 076,3 $ de moins par rapport aux prévisions de 2005-2006
769,6 $ de plus par rapport aux recettes réelles de 2004-2005

La diminution s'explique par le délai dans la mise en œuvre de cette initiative fédérale et dans l'utilisation effective des services s'y rapportant.

L'augmentation des recettes s'explique par la première année complète de mise en œuvre du programme. En 2004-2005, aucune recette ne provenait du gouvernement fédéral.

3. **Subventions canadiennes pour études :** 1 097,4 $ de moins par rapport aux prévisions de 2005-2006
400,1 $ de plus par rapport aux recettes réelles de 2004-2005

La diminution est liée à un changement dans la politique du gouvernement fédéral qui a fait en sorte que la Subvention canadienne d'accès et la Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente, qui font partie des Subventions canadiennes pour études, sont dorénavant financées directement par le programme canadien de prêts aux étudiants plutôt que par la Direction de l'aide aux étudiants.
L'augmentation des recettes est due principalement à un changement dans la politique de décaissement relative à la subvention à l'intention des étudiants ayant une invalidité permanente en 2005-2006 et aux changements dans la politique de décaissement relative aux subventions à l'intention des étudiants à temps plein ayant des personnes à charge. Elle est compensée en partie par le paiement de la Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente par le gouvernement fédéral en 2005-2006.

4. **Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés :** 313,9 $ de moins par rapport aux prévisions de 2005-2006
79,1 $ de moins par rapport aux recettes réelles de 2004-2005

La diminution est liée principalement au rejet, par le gouvernement fédéral, des propositions liées aux compétences fondamentales et à la reconnaissance des acquis, à l'engagement moins soutenu du gouvernement fédéral envers le projet Options for Success et à l'annulation du projet de formation des instructeurs dans les écoles de formation professionnelle.

La diminution est liée principalement à l'annulation des projets de North Central Community Futures et de la Manitoba Call Centre Association. Elle est compensée en partie par la hausse des recettes provenant du projet Options for Success.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba
Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années

Pour les exercices entre le 31 mars 2002 et le 31 mars 2006 (en milliers de dollars)

Poste principal	2001-2002		2002-2003		2003-2004		2004-2005		2005-2006	
	ETP	$	ETP	$	ETP	$	ETP	$	ETP	$
44-1 Administration et finances	5,00	1 064,4	5,00	952,9	5,00	999,9	7,00	903,3	7,00	822,8
44-2 Soutien aux collèges et aux universités	35,50	336 095,6	35,50	347 088,7	35,50	364 187,6	34,50	376 910,2	34,50	388 799,7
44-3 Aide aux étudiants	56,00	58 306,7	68,25	46 969,8	72,25	50 308,6	68,25	49 917,5	66,25	50 225,0
44-4 Formation professionnelle et éducation permanente	279,00	89 074,5	281,00	85 655,8	281,00	90 706,7	276,50	88 978,0	277,80	89 879,4
Total partiel	375,50	484 541,2	389,75	480 667,2	393,75	506 202,8	386,25	516 709,0	385,55	529 726,9
44-5 Subventions en capital		15 720,6		15 220,6		17 220,6		33 086,2		24 598,0
44-6 Coûts liés aux immobilisations		1 123,8		1 548,5		1 124,0		1 046,4		1 087,1
Total - Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle	**375,50**	**501 385,6**	**389,75**	**497 436,3**	**393,75**	**524 547,4**	**386,25**	**550 841,6**	**385,55**	**555 412,0**

Rapport de rendement

ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE et FORMATION PROFESSIONNELLE

2005-2006 est la première année où une partie du Rapport annuel du ministère est consacrée à l'évaluation normalisée du rendement. Cela constitue un autre jalon que nous franchissons dans le processus que nous avons adopté pour brosser, à l'intention des Manitobains, un portrait plus complet des actions du gouvernement et de leurs retombées sur la province. Ce processus a commencé en 2005 avec la publication du *Rapport aux Manitobains sur le rendement – Document de travail 2005* disponible au site Web à l'adresse suivante : **www.gov.mb.ca/finance/mbperformance/index.fr.html**.

Les indicateurs de rendement sont mis dans les Rapports annuels du ministère dans le but de donner aux Manitobains, en complément des résultats financiers, des renseignements significatifs et utiles concernant les actions du gouvernement. Certaines mesures tiennent comptent des données recueillies par le gouvernement provincial. D'autres contiennent des données obtenues par des agences externes. Un ensemble de mesures nouvelles, proposées ou actuellement en place pourront faire objet des rapports dans les années à venir car le processus continue d'évoluer.

Vos commentaires sur les mesures du rendement nous sont précieux. Vous voudriez bien nous envoyer vos commentaires ou vos questions à l'adresse suivante : mbperformance@gov.mb.ca

Que mesure-t-on et de quelle façon?	***Pourquoi est-il important de mesurer cela?***	***Quelle est la valeur la plus récente associée à cet indicateur?***	***Pour cet indicateur, quelle tendance observe-t-on au fil du temps?***	***Commentaires, mesures récentes, liens menant aux rapports***
1. Accès à l'éducation et à la formation professionnelle mesuré d'après les effectifs des universités, des collèges et des centres de formation pour adultes.	L'éducation formelle et la formation professionnelle représentent les principaux modes d'apprentissage des adultes manitobains. L'éducation et la formation sont étroitement liées aux avantages socioéconomiques des	Effectifs universitaires de 2005-2006[1] • Temps plein 29 538 • Temps partiel 11 973 Total 41 511 Effectifs des collèges 2004-2005[2]	Augmentation. En 2000-2001, les droits de scolarité ont été réduits de 10 % dans les établissements d'enseignement postsecondaires publics et sont inchangés depuis.	Les taux d'inscription globaux ne traduisent qu'un aspect de l'accessibilité. Il est aussi important de regarder la participation de groupes particuliers. Par exemple, entre 1999-2000 et 2004-2005, les inscriptions des

[1] Les élèves du premier cycle et des cycles supérieurs inscrits aux sessions régulières seulement (septembre à avril).
[2] Les programmes réguliers et d'apprentissage. Les données ne comprennent pas l'éducation permanente, l'éducation à distance ni les contrats de formation. Les données concernant les collèges visent l'année 2004-2005, les données pour 2005-2006 n'étant pas encore disponibles en raison de l'arrivée continue d'étudiants durant l'année (juillet à juin).

	particuliers et de la société. La participation aux programmes des universités, des collèges et des centres de formation pour adultes représente un indicateur important de l'accès aux possibilités d'apprentissage.	• Temps plein 12 449 • Temps partiel 2 002 Total 14 451	Cette stratégie appuie les objectifs gouvernementaux liés à l'accès et à la capacité de payer. Nota : Les tendances des effectifs universitaires et collégiaux sont influencées par de nombreux facteurs. Au cours des dernières années, la taille de la cohorte traditionnelle des jeunes pour l'enseignement postsecondaire (18 à 24 ans) a augmenté et explique en partie pourquoi les effectifs sont en hausse. En outre, les recherches montrent que la participation aux études postsecondaires diminue lorsque le chômage est peu élevé. Le faible taux de chômage actuel au Manitoba a probablement eu un effet modérateur sur l'augmentation des effectifs.	Autochtones aux collèges ont connu une augmentation de 55 %. En 2004-2005, 54 % des étudiants des centres de formation pour adultes ont déclaré être Autochtones. Dans les effectifs des universités et des collèges, on trouve des étudiants inscrits à des programmes spéciaux d'accès qui offrent la possibilité à des résidents du Manitoba provenant de groupes sous-représentés de poursuivre des études postsecondaires. On comptait 2 655 nouveaux étudiants inscrits dans ces programmes entre 1999-2000 et 2005-2006 (une moyenne de 380 par année). L'importante Initiative d'expansion des collèges vise à soutenir la croissance du réseau des collèges publics du Manitoba. Le Programme d'aide aux étudiants réduit les obstacles financiers qui empêchent les étudiants de poursuivre des études postsecondaires en offrant

		Centres de formation pour adultes 2004-2005[3] • Nombre total d'étudiants dans les centres de formation pour adultes : 8 745 • Crédits pour cours : 11 807	Légère diminution.	des prêts, des subventions, des bourses d'études et de perfectionnement et d'autres incitatifs. On offre aussi de l'aide financière aux étudiants afin de réduire leur endettement lié aux études et de les aider à rembourser leurs emprunts. En 2005-2006, la Bourse du gouvernement du Manitoba a augmenté de 500 $ pour s'établir à 6,76 millions de dollars. Mise en œuvre à l'origine en 2000-2001 avec un montant alloué de 5,9 millions de dollars, la Bourse du gouvernement du Manitoba a réussi à garder l'endettement des étudiants à des niveaux acceptables. Cette bourse est offerte conjointement aux Bourses d'études canadiennes du millénaire. Ensemble, ces bourses permettent aux étudiants du Manitoba d'afficher le deuxième taux d'endettement le plus bas au Canada. Seul le Québec affiche un taux d'endettement des étudiants moins élevé.

				Bien que le nombre d'étudiants inscrits dans des centres de formation pour adultes ait diminué, le nombre moyen de crédits pour cours par étudiant a légèrement augmenté.
2. La réussite des étudiants dans les études et la formation professionnelle en évaluant le nombre des diplômes et titres de compétences obtenus dans les universités, les collèges et les centres de formation pour adultes.	Pour pleinement profiter des avantages de l'éducation et de la formation professionnelle, il est important que les étudiants puissent terminer les programmes avec succès. Le nombre de personnes qui obtiennent divers diplômes et titres de compétence représente un des critères d'évaluation.	Diplômés universitaires – 2005[4] • Baccalauréat : 5 416 • Maîtrise : 626 • Doctorat : 100 • Médecine et dentisterie : 162 • Certificats/diplômes : 305 Total 6 609 Diplômés des collèges - 2004[4] • Diplômes : 1 838 • Certificats : 2 205 Total 4 043 Centres de formation pour adultes – 2004-2005 • Crédits pour cours: 11 807 • Diplômes d'études secondaires 1 229	Augmentation Stable Nota : De 2002-2003 à aujourd'hui, le nombre de diplômés des centres de formation pour adultes a augmenté de 24 %.	De 1999 à 2005, le nombre total de diplômes décernés par les universités a augmenté de 21,5 %. De 1999 à 2004, le nombre total de diplômés des collèges a augmenté de 31,3 %. Certains étudiants des centres de formation pour adultes peuvent vouloir suivre un cours ou plus sans avoir l'intention d'obtenir un diplôme. Le nombre de crédits inachevés dans les centres de formation pour adultes a diminué de 20 % à partir de 2003-2004, ce qui

[3] Il s'agit de l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles, car les données sont recueillies pour l'année scolaire (juillet à juin). Les statistiques de la fin de l'année 2005-2006 seront disponibles à l'automne 2006.

[4] Les diplômés des universités et des collèges sont compris dans les données de l'année civile. Les diplômés des collèges comprennent les étudiants des programmes réguliers de jour et des programmes à temps plein des centres régionaux (l'apprentissage n'est pas compris).

				indique que les étudiants terminent les cours auxquels ils sont inscrits dans les délais prévus.
3. Notre capacité à répondre aux besoins changeants du marché du travail en matière de compétences en mesurant les résultats sur le plan de l'emploi des diplômés des universités et des collèges et la participation aux initiatives clés de formation pour répondre à la demande sur le marché du travail.	Bon nombre de programmes et d'activités d'éducation et de formation soutiennent le perfectionnement d'une main-d'œuvre qualifiée. Il s'agit parfois de programmes officiels et parfois de programmes informels (p. ex., formation en milieu de travail).	Emploi de diplômés des programmes universitaires et collégiaux – Alors que certains programmes des universités et des collèges ont pour but de mener plus directement à l'emploi, il est important de mesurer les résultats sur le plan de l'emploi de tous les diplômés. L'Enquête nationale auprès des diplômés de Statistique Canada a suivi les diplômés de 2000 en 2002 afin de déterminer les taux d'emploi. Elle révèle que	Inconnue – La plus récente Enquête nationale auprès des diplômés a été menée en 2002. Des données plus récentes sont nécessaires.	Dans les programmes des universités et des collèges, un certain nombre de programmes spéciaux d'accès sont axés sur des domaines liés à la demande sur le marché du travail, y compris l'ingénierie, la formation prémédicale, les soins infirmiers, la formation des enseignants et le travail social. Le Ministère travaille avec les établissements afin d'améliorer les méthodes de collecte de données pour ces programmes. Toutefois, les taux d'emploi pour les diplômés des programmes

[5] La plupart de ces apprentis seraient aussi inclus dans les chiffres concernant les inscriptions dans les collèges indiqués ci-dessus.

[6] Comprend les initiatives sectorielles de formation, les cours provinciaux spéciaux et les programmes de formation en milieu de travail sur les compétences essentielles.

[7] Nombre de personnes qui ont entrepris un programme de perfectionnement des compétences des SEFP (à l'exclusion des apprentis) entre le 1er avril 2005 et le 31 mars 2006. Comprend les participants qui entreprennent la deuxième année d'un programme de deux ans.

		90 % des diplômés du Manitoba ont été embauchés. <u>Participation aux initiatives clés en matière de formation</u>		d'accès sont impressionnants du point de vue national. Par exemple, environ un tiers des 150 ingénieurs autochtones au Canada étaient inscrits au programme Accès de l'Université du Manitoba.
		Apprentissage – 2005-2006: • 1 648 sur 5 120 apprentis actifs ont été enregistrés pour la première fois en 2005-2006. • 2 595 apprentis ont suivi une formation technique en classe[5]	Augmentation En 2004-2005, on comptait 4 814 apprentis actifs (1 247 nouveaux inscrits) et 2 496 apprentis suivaient la formation en classe.	Le programme d'apprentissage coordonne le système de formation qui offre de la formation technique aux apprentis et leur permet d'acquérir des compétences structurées et reconnues sur le marché du travail et qui mène à l'obtention d'un certificat d'ouvrier spécialisé.
		Certificat d'ouvrier spécialisé : Certificats de compétence 778 Qualification professionnelle 242 Total 1 020	En baisse/variable 2004-2005 Certificats de compétences : 780 Qualification professionnelle : 421	Le nombre d'apprentis autochtones a connu une hausse de 23,8 % de 2004-2005 à 2005-2006. Les apprentis autochtones représentent maintenant 17,4 % de tous les apprentis actifs au Manitoba.
		Partenariats de l'industrie pour la formation – 2005-2006 • 12 075 participants[6]	Augmentation • 11 041 participants en 2004-2005	Les partenariats industriels pour la formation s'efforcent de répondre aux besoins de

				formation des travailleurs actuels. Trente-deux partenariats sectoriels pour la formation et la planification des ressources humaines sont en place dans les secteurs prioritaires, comme l'aérospatial, la construction, les produits de soins de santé, la fabrication, le tourisme, la transformation des aliments/les agro-entreprises, les technologies de l'environnement, de l'information et de la communication, les centres de communication avec la clientèle, l'industrie du cinéma, les nouveaux médias et l'industrie des arts et de la culture.
		SEFP 2005-2006 – Programme de perfectionnement des compétences[7] • Personnes visées 3 561	Stable	Le programme de perfectionnement des compétences des Services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) offre une aide financière et d'autres mesures de soutien aux personnes qui profitent des possibilités actuelles en matière d'éducation et de formation professionnelle offertes dans les universités, les collèges, les

		Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord – 2005-2006 • 864 personnes participent à des activités de formation.		établissements privés de formation professionnelle et dans les autres établissements d'enseignement et de formation. L'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord est une stratégie pluriannuelle de formation et d'emploi visant à permettre aux Autochtones du Nord de se préparer pour les emplois liés aux projets hydroélectriques proposés dans cette région.
4. Notre capacité à répondre aux besoins en matière d'emploi des particuliers et des employeurs en évaluant le nombre de clients desservis par les programmes qui réunissent les chercheurs d'emploi et les employeurs. Les services d'emploi destinés aux particuliers comprennent l'évaluation des besoins en matière d'emploi, l'orientation	Il est important pour l'économie, pour le mieux-être des particuliers et pour les collectivités dans lesquelles ils vivent d'aider les travailleurs sans emploi à se préparer pour un emploi, à trouver un emploi et à le conserver. Bon nombre de personnes font la transition entre le chômage et l'emploi sans recevoir d'aide. L'utilisation des services d'emploi	SEFP – 2005-2006 : Services d'emploi aux particuliers[8] • Clients servis au total : 26 780. Guichet emplois - 2005-2006. • Nombre total d'offres d'emploi affichées : 31 173	Diminution (En baisse par rapport à 31 248 en 2004-2005). Augmentation 23 366 offres d'emploi affichées en 2004-2005.	Le nombre de personnes qui demandent de l'aide à l'emploi est influencé par le taux de chômage. Le Manitoba affiche un faible taux de chômage. Les fonds transférés à la province par le gouvernement fédéral dans le cadre de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail (EDMT) pour offrir des services d'emploi et de

[8] Tous les clients des SEFP reçoivent de l'orientation professionnelle et peuvent recevoir d'autres services d'emploi. Nombre provisoire (depuis le début de l'année en date du 5 mars 2006) de personnes qui ont commencé à recevoir de l'aide des SEFP entre le 1er avril 2005 et le 31 mars 2006. Comprend les participants qui ont entrepris la deuxième année d'un programme de deux ans.

professionnelle, l'information sur l'accès au marché du travail et autres renseignements, l'aide à la recherche d'emploi, l'accès à des ordinateurs et d'autres services d'emploi.	représente un moyen d'évaluer l'aide apportée par les gouvernements aux personnes qui en ont besoin.			formation professionnelle aux clients de l'assurance-emploi ont diminués. Dans le cadre de l'EDMT, le Ministère offre des services nationaux d'emploi. Le Guichet emplois qui sert actuellement à afficher les postes vacants dans le Web fait partie de ces services. Les services d'emploi sont offerts dans 16 centres des SEFP et par l'entremise de partenariats avec des groupes communautaires et des groupes d'employeurs.

Annexes

Tableau 1
Programmes de la Direction de l'aide aux étudiants
Du 1er août 2004 au 31 juillet 2005

Total des prêts et bourses

Établissement	Nbre de demandes traitées*	Nbre d'étudiants admissibles*	PCPE	PEGM	BPGPA	BA	PSM	SCE	SCA	BEA	PAFERM	Total	FCBEM	BM	Total FCBEM/BM
Université du Manitoba	4,342	3,686	16,446,684	9,207,541	77,200	1,097,473		884,934	519,861	72,500	2,559,000	30,865,193	4,286,745	1,566,315	5,853,060
Collège de Saint Boniface	137	108	470,648	270,493	3,800			21,979	8,135			775,055	123,308	39,588	162,896
Red River College	1,723	1,321	5,210,278	2,763,671	33,800	444,623		471,537	211,522	29,550		9,164,981	951,763	749,238	1,701,001
Université de Winnipeg	1,460	1,145	4,940,976	2,680,116	22,400	225,679		250,383	183,192	30,000		8,332,746	1,339,515	330,112	1,669,627
Assiniboine Community College	331	249	937,891	528,210	6,600			66,538	30,514	15,000		1,584,753	155,637	105,171	260,808
Université de Brandon	807	684	3,173,224	1,785,568	27,200	76,686		159,576	94,590			5,316,844	1,056,915	182,054	1,238,969
Collège universitaire du Nord	115	86	380,034	196,085	7,400	46,763		40,280	4,000			674,562	63,286	45,055	108,341
Autres établ. publics du Mb	237	186	695,411	399,145	1,600			32,623	6,531	10,000		1,145,310	36,535	184,350	220,885
Autres dans la province	1,545	1,192	6,567,617	3,904,124	30,000			419,586	62,522			10,983,849	576,894	3,345,266	3,922,160
Canada	1,432	1,148	6,872,774	4,028,503	16,000			186,643	150,559	15,000	41,000	11,310,479	2,161,642	1,845,766	4,007,408
Ailleurs	281	256	1,959,977	1,209,042	200			33,683	10,625		80,000	3,293,527		122,893	122,893
Total	12,410	10,033	47,655,514	26,972,498	226,200	1,891,224	0	2,567,762	1,282,051	172,050	2680000	83,447,299	10,752,240	8,515,808	19,268,048

Nombre d'étudiants recevant des prêts et bourses

Établissement	PCPE	PEGM	BPGPA	BA	PSM	SCE	SCA	BEA	PAFERM	FCBEM	BM
Université du Manitoba	3,590	3,149	386	143		473	311	16	121	943	717
Collège de Saint-Boniface	106	94	19			13	5			31	21
Red River College	1,268	1,012	169	52		268	126	6		212	275
Université de Winnipeg	1,125	957	112	21		153	110	6		313	211
Assiniboine Community College	236	204	33			46	22	3		40	58
Université de Brandon	675	597	136	8		107	60			242	131
Collège universitaire du Nord	85	69	37	7		27	2			15	22
Autres établ. publics du Mb	179	157	8			19	4	2		10	59
Autres dans la province	1,179	1,026	150			282	29			97	595
Canada	1,133	1,045	80			86	67	3	21	443	360
Ailleurs	253	243	1			17	4		4		19
Total	9,829	8,553	1,131	231	0	1,491	740	36	146	2,346	2,468

* Ne comprend pas les étudiants du PAFERM

PCPE - Progr. canadien de prêts aux étudiants (temps plein et temps partiel) - jusqu'à 165 $/sem.

PEGM - Prêts étudiants du gouvernement du Manitoba - jusqu'à 110 $/sem.

BPGPA - Bourse Prince de Galles et Princesse Anne à l'intention des Autochtones - non remboursable, 200 $ versé aux étudiants dont les besoins sont évalués à au moins 1 $

BA - Bourse d'accès - non remboursable, pour les étudiants du progr. Accès, remplace le PEGM

PSM - Prêt spécial du Mb - aide remboursable remplaçant le PMAFE, accordée par le comité d'appel

SCE - Subventions can. pour études (temps plein et temps partiel) - non remboursables

SCA - Subventions canadiennes d'accès - non remboursables

BEA - Bourse pour étudiants adultes

PAFERM - Progr. d'aide financière aux étudiants et résidents en médecine - subventions conditionnelles de 15 000 $ et 20 000 $ aux étudiants et résidents en médecine, récupérables du ministère de la Santé

FCBEM - Fonds canadien des bourses d'études du millénaire - De 1 000 à 4 500 $, pour réduire le montant des prêts

BM - Bourses du Manitoba - De 100 à 5 720 $, pour réduire le montant des prêts